



DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4746(339)/99

ORD. No 3286 / 189

MAT.: 1) Los trabajadores de la empresa Tribasa S.A., cuyos contratos hubieren terminado por aplicación de la causal prevista en el art. 161, inc. 1°, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tienen derecho a impetrar, en forma íntegra, la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el art. 162, inc. 4°, del mismo cuerpo legal, si efectivamente fueron separados de sus funciones antes del vencimiento del plazo de 30 días de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.

2) Los mismos trabajadores, cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tendrían derecho, además, a la indemnización por años de servicio que hubieren convenido con su empleador siempre que ella fuere superior a la legal, o a esta última, en caso contrario.

3) Un finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fé carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

4) No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el art. 161, inc. 1°, del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el art. 160 del mismo Código.

ANT.: 1) Memo. N° 70, de 14.04.99, de Jefe Dpto. de Fiscalización.
2) Presentación de 22.03.99 de Sr. Jose Luis Muñoz O.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 161, inc. 1°, 162, inc. 4°, 163 inc. 2°, 169, letra a).

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 3540/103, 13 05.91, 156/7, de 10.01.94, 4635/204, de 20.08.92.

SANTIAGO,

30 JUN 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑOR JOSE LUIS MUÑOZ ORMENO
1 PONIENTE 1060, OF. 53
TALCA

Mediante presentación citada en antecedente
2) solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Situación de los trabajadores despedidos por la empresa Tribasa S.A. antes del vencimiento del plazo de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.

2) Derecho a indemnización de dichos trabajadores, cuyos contratos revisten el carácter de indefinidos.

3) Efectos de los finiquitos que no están ratificados ante Ministro de Fé.

4) Procedencia de que la empresa cambie la causal de término de contrato prevista en el artículo 161, inciso 1°, primitivamente invocada, por la del artículo 160, esto es, ausencias injustificadas.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que dice relación a la consulta signada con este número y partiendo del supuesto que en la carta de aviso de despido enviada a los trabajadores a que ésta se refiere se invocaba la causal de término de contrato establecida en el artículo 161, inc. 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa establecimiento, o servicio, cabe señalar que conforme a la doctrina vigente de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 156/7, de 10.01.94, cuya copia se adjunta, el empleador que invoque sin preaviso dicha causal o con un aviso inferior a los treinta días que, como mínimo, exige la ley, debe otorgar en forma íntegra la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

De esta suerte, si la terminación de los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata se produjo en definitiva por aplicación de la causal antes mencionada, el empleador se encontrará obligado a pagar en forma íntegra la indemnización sustitutiva del aviso previo antes referida, atendido que, de acuerdo a los antecedentes aportados, la separación de dichos trabajadores se habría producido antes del vencimiento de los treinta días mínimos de preaviso, específicamente el día 16 del mismo.

2) Por lo que concierne a esta consulta, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores a quienes se hubiere puesto término a su contrato de trabajo, por la causal indicada en el punto anterior o por la de desahucio, si correspondiere, tendrán derecho a impetrar, además, la indemnización por años de servicios que hubieren pactado con su empleador, si esta fuere superior a la que establece la ley o esta última, en caso contrario, siempre y cuando su respectivo contrato haya tenido una vigencia de un año o más. .

Cabe agregar en relación a este punto que de acuerdo a lo prevenido por el artículo 163, inciso 2°, del Código del Trabajo, que regula la indemnización legal por años de servicio, ésta es equivalente a treinta días de la última remunera

ción mensual devengada por el trabajador, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un tope máximo de 330 días de remuneración, salvo respecto de los trabajadores ingresados antes del 14.08.81, los cuales no están afectos a dicho límite.

3) En lo que respecta a la presente consulta, cúpleme remitir a Ud. fotocopia del dictamen N° 4635/204, de 20.08.92, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia en que ella incide.

4) Finalmente y en relación con la consulta signada con este número, es necesario hacer presente que el artículo 161 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".

A su vez, el inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, establece:

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso 1° del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar precisamente, el monto total a pagar de conformidad a lo dispuesto en el artículo siguiente".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente anotadas se infiere que el empleador puede poner término al contrato de trabajo invocando para ello las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, en cuyo caso debe dar aviso, a lo menos, con treinta días de anticipación a su separación, o bien pagar al trabajador, en su lugar, una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Ahora bien, en cuanto al objetivo perseguido por el legislador al establecer dicho requisito de aviso previo, preciso es convenir que según se desprende de la norma prevista en el inciso 4° del citado artículo 162, éste no es otro que poner en conocimiento del trabajador la circunstancia de que su contrato de trabajo terminará dentro de un determinado plazo, lo que permite sostener que durante el transcurso del respectivo período de aviso continúa plenamente vigente el vínculo contractual que une al dependiente con su empleador, el que consecuentemente, producirá todos sus efectos hasta el día fijado para su extinción.

De ello se sigue que durante el período de preaviso continúan subsistentes la totalidad de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo que une a las partes encontrándose, por ende, el empleador obligado a pagar la remuneración acordada, y el trabajador, a prestar los servicios convenidos, principales obligaciones que aquel les impone, respectivamente.

Lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para sostener que si durante el transcurso del plazo de preaviso -período en que, como se dijera, se mantiene vigente el vínculo contractual-, el trabajador no cumple con su obligación de prestar servicios, el empleador se encuentra facultado para poner término a la respectiva relación laboral antes del vencimiento del mismo, aplicando alguna de las causales de caducidad previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, una distinta a la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, sin que sea obstáculo para ello la circunstancia de existir una comunicación anterior fundada en esta última causal, evento en el cual no le asistirá la obligación de pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo en los términos señalados en el punto 1° del presente informe.

La conclusión anterior no se ve alterada por la disposición contenida en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, el cual prevé:

"Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso 1° del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

"a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162 supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva de aviso previo, en caso que ésta no se haya dado, previstas en los artículos 162 inciso cuarto y 163, incisos primero y segundo, según corresponda".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que la comunicación que el empleador envía al trabajador para poner término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en el inciso 4° del artículo 162 y en el artículo 163 del Código del Trabajo, vale decir, la sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, respectivamente.

Lo anterior significa que la citada comunicación obliga al empleador a respetar los montos que por concepto de indemnizaciones allí se establecen, pero no así a mantener inalterable dicha causal durante el transcurso del período de preaviso.

En otros términos, la irrevocabilidad que la norma en estudio prevé se encuentra referida exclusivamente a la obligación que asiste al empleador de pagar las sumas consignadas en la comunicación de que se trata por concepto de indemnizaciones, cuando el contrato de trabajo terminare por la causal antes señalada, no existiendo, por ende, impedimento alguno para dejarla sin efecto y sustituirla si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de alguna de las causales contempladas en la normativa vigente y específicamente en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, como es el caso de las inasistencias injustificadas.

Las conclusiones anteriores deben entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados de reclamar de su despido ante los Tribunales de Justicia, únicos organismos competentes para resolver si la causal del término de contrato en que el mismo se funda se ajusta o no a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Los trabajadores de la empresa Tribasa S.A., cuyos contratos hubieren terminado por aplicación de la causal prevista en el art. 161, inc. 1°, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tienen derecho a impetrar, en forma íntegra, la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el art. 162, inc. 4°, del mismo cuerpo legal, si efectivamente fueron separados de sus funciones antes del vencimiento del plazo de 30 días de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.

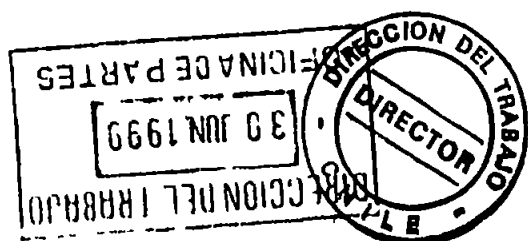
2) Los mismos trabajadores, cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tendrían derecho, además a la indemnización por años de servicio que hubieren convenido con su empleador siempre que ella fuere superior a la legal o a esta última, en caso contrario.

3) Un finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fé carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

4) No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el art. 161, inc. 1°, del Código del Tra-

bajo la deje sin efecto y la sustituya, si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el art. 160 del mismo Código.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

SMS

SMS/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Sub-Director, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regs.,
Señor Jefe Gabinete Ministro del Trab. y Prev. Social,
Señor Subsecretario del Trabajo.