



524

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

Jurídico

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Terminación del Contrato de Trabajo.

**RESUMEN:**

La Dirección del Trabajo carece de atribuciones para pronunciarse sobre si, la aplicación de determinadas causales de término de contrato de trabajo, se ajusta o no a derecho, correspondiendo tal facultad, en forma privativa al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 21.03.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación digital, de 13.12.2022, de doña [REDACTED] [REDACTED].

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

14 ABR 2023

A: SRA [REDACTED] TE  
[REDACTED]  
VALPARAISO  
[REDACTED]

Mediante presentación citada en el ANT. 2), solicita que este Servicio se pronuncie respecto de la procedencia de indemnización por el incumplimiento de los derechos laborales por parte de su ex empleador, por el acoso laboral sufrido, la improcedencia del despido y el no pago del finiquito.

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

El artículo 168 del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

*"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento."*

Del precepto legal antes transscrito fluye que en caso de que se ponga término al cor rato de trabajo de un trabajador por aplicación de una o más de las causales previstas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, el trabajador que estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal legal alguna para ello, debe recurrir al Juzgado de Letras del Trabajo competente, en el plazo allí establecido, para que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones legales que corresponda.

En armonía con dicha norma legal, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 2676/210, de 03.07.2000, 6191/349 de 17.11.97 y 2548/126, de 24.01.95, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer cuál de aquellas previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o cuando concurren determinadas circunstancias.

Ello, por cuanto la facultad de efectuar tal calificación, como, asimismo, de resolver sobre la procedencia del pago de la indemnización legal que pudieren corresponder, son materias de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Ahora bien, de acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador. La norma agrega que sólo si las partes lo acordaren, sería posible pactar su pago en cuotas.

Sin perjuicio de lo anterior, habiendo concluido la relación laboral el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo para interponer un reclamo si tiene alguna diferencia con los términos en que ha producido el término de su contrato (Causal invocada, monto de indemnizaciones u otros conceptos, Etc.), lo cual derivará en una citación a ambas partes a un comparendo de conciliación en que se buscará que las partes lleguen a un acuerdo y que se otorgue el correspondiente finiquito.

La solicitud de una hora para la realización de un comparendo de conciliación puede efectuarse a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo al siguiente link: <http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-100356.html> o también a través de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-119164.html>.

De esta forma, concluida la relación laboral el trabajador tiene el derecho de efectuar el reclamo en caso de que tenga alguna diferencia con los términos en que ha producido el término de su contrato, aun cuando esté pendiente el plazo de 10 días hábiles para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito y su pago.

De esta suerte, teniendo presente las consideraciones antes expuestas, cumplime informar a Ud. que esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos requeridos.

Saluda atentamente a Ud.

Natalia Pozo Sanhueza  
ABOGADA  
JEFA/DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

