

jurídico

ORDINARIO N°: 595 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Despido. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, respecto de aquellas consultas de carácter genérico que requieran asesoría legal sin tratarse de interpretación de normativa laboral, al tenor de lo indicado en el presente informe.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 17.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Presentación de 16.03.2023 del Sr. [REDACTED]

SANTIAGO,

21 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DON HUGO RODRIGO HUERTAS [REDACTED]
[REDACTED]

PUNTA ARENAS

Mediante presentación del Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico respecto al despido del que ha sido objeto por parte de la empresa Globalpesca Spa., indicando además que su superior, mediante video llamada, decidió poner fin a su prestación de servicios, aludiendo como argumento del cese de funciones, haber cumplido con todas las labores encomendadas.

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

El D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2° de su artículo 1°, establece que le compete "Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo".

Por su parte, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo señala que:
Art.505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen”.

De esta manera, se colige que la solicitud de pronunciamiento no conlleva un planteamiento referido al ejercicio de la facultad de interpretar la normativa laboral o de reglamentación social, atribución que tiene lugar ante la existencia de puntos oscuros o dudosos en la aplicación del tipo de normas antes indicadas, desde que la petición señalada no contiene un contraste con ningún tipo de norma jurídica. Por el contrario, se circunscribe a una solicitud respecto al despido del cual ha sido objeto.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde absolver consultas legales, relacionadas a la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo, o que se mantenga la doctrina institucional.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que la calificación sobre la aplicación de las causales de despido y el pago de eventuales indemnizaciones derivadas del término del contrato de trabajo, es de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, circunstancia que impide emitir pronunciamiento en los términos solicitados. En tal sentido se manifiesta la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°6137/413 de 14.12.98.

De consiguiente, la calificación sobre la aplicación de las causales de despido y la procedencia del pago de las indemnizaciones por el término del contrato de trabajo son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, cada vez que el empleador decida poner término al contrato de trabajo por alguna de las causales de los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6, 160 y 161, deberá comunicar tal circunstancia por escrito al trabajador, personalmente o mediante carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, remitiendo copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora bien, si el contrato de trabajo termina en virtud de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso, el empleador debe dar aviso por escrito al dependiente, con una anticipación de a lo menos treinta días, enviando una copia dentro del mismo plazo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta anticipación no se requerirá cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada.

De tal modo, sólo tienen derecho a que se les avise con treinta días de anticipación la terminación de su contrato aquellos trabajadores a quienes se les invoca como causal de terminación de contrato las contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Por su parte, si el empleador invoca como causal de término del contrato alguna de las señaladas en los N°s. 4 ó 5 del artículo 159 o las del artículo 160, no estará obligado a dar el aviso con la anticipación en comento, sin embargo, en tal caso la comunicación deberá entregarse o enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, mientras que, tratándose de la causal señalada en el N° 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles. Todo ello, en conformidad a los incisos 1° y 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, que, al efecto, disponen:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles".

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo, 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 dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente para interponer la demanda respectiva, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste califique si la causal invocada se ajusta a derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podrá interponer un reclamo administrativo en la Inspección del Trabajo respectiva, en cuyo caso el plazo de sesenta días para demandar judicialmente se suspende volviéndose a reanudar una vez que concluya el trámite al reclamo formulado. Con todo, la ley establece que el plazo para recurrir al tribunal, no podrá en caso alguno, superar los noventa días, contados desde el término del contrato. (Ord.N°839 de 17.02.2015)

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud., que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, respecto de aquellas consultas de carácter genérico que requieran asesoría legal sin tratarse de interpretación de normativa laboral, al tenor de lo indicado en el presente informe

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD
Distribución:

-Partes
 -Jurídico