

jurado

ORDINARIO N°: 164 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

RESUMEN:

La calificación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo son de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de 11.01.2024, de Jefa
Departamento Jurídico (S).

2)Ordinario N°1251 de 20.09.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).

3) Presentación de 12.09.2023, recibida el 17.08.2023, de Sr. [REDACTED]

presidente Sindicato N°2 de Empresa Compañía Minera doña Inés de Collahuasi SCM.

SANTIAGO.

07 MAR 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

Mediante presentación del antecedente 3) consulta por la procedencia de que la empresa empleadora invoque como causal de terminación del contrato de trabajo a los trabajadores que se desempeñan en esa empresa como supervisores, afiliados a ese Sindicato, aquella prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es desahucio escrito del empleador.

Señala que, la empresa habría cambiado el criterio en cuanto a la causal invocada para despedir a algunos supervisores afiliados a su sindicato, aplicándoles la causal indicada, desde finales del año 2022 y durante el año 2023, argumentado que se trataría de trabajadores de exclusiva confianza por la naturaleza de sus funciones.

En relación con lo anteriormente expuesto, solicita a esta Dirección fijar el sentido y alcance de la expresión "exclusiva confianza" y consulta si los

supervisores, representados por esa organización sindical, podrían ser considerados como trabajadores con aquella denominación.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, cabe hacer presente que la expresión por la que consulta: *"cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos"*, se encuentra circunscrita a uno de los casos previstos en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, en los que resultaría legalmente procedente para el empleador invocar la causal de terminación del contrato de trabajo dispuesta en la misma norma, esto es, desahucio.

En segundo término, corresponde puntualizar que el artículo 168 del Trabajo, en su inciso 1°, previene:

«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 correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.»

Del precepto legal antes transcrito fluye que, en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un dependiente por aplicación de una o más de las causales previstas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, quién 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 4415/253 de 26.08.1999, 6991/349 de 17.11.1997 y 2548/126 de 24.01.1995, la cual ha sido ratificada posteriormente a través de diversos pronunciamientos, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de terminación de contrato, como asimismo, para establecer cuál de aquellas previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o cuando concurren determinadas circunstancias.

Las consideraciones fundantes de dicha conclusión se sustentan en primer término, en el tenor normativo de la norma legal transcrita precedentemente, del cual se desprende de manera fehaciente que la competencia exclusiva para calificar las causales de terminación de contrato invocadas por el empleador, como también, para determinar la indemnización que corresponde pagar al trabajador afectado, corresponde a los tribunales de justicia.

Como es dable apreciar, la normativa citada deja entregada a la decisión del tribunal competente la calificación o ponderación de los hechos constitutivos de la causal de término de contrato invocada, no correspondiendo por tanto a este Servicio emitir un pronunciamiento sobre el particular.

En segundo término, la doctrina administrativa precitada sustenta la conclusión indicada en la normativa constitucional prevista en el artículo 7 de la Constitución Política de la República, en cuya virtud los Órganos del Estado sólo pueden actuar en el ámbito de su competencia legal, disponiendo expresamente

Constitución Política de la República, en cuya virtud los Órganos del Estado sólo pueden actuar en el ámbito de su competencia legal, disponiendo expresamente que ninguna magistratura, persona o reunión de personas podrán atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido por la Constitución o las leyes, sancionando con la nulidad los actos efectuados en contravención a dicha norma.

En efecto, el citado artículo 7° dispone:

«Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

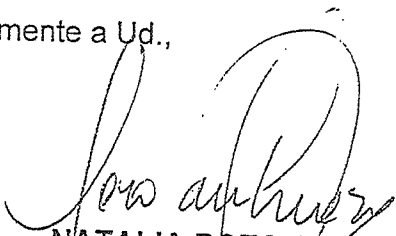
Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes

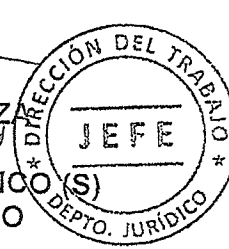
Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.»

En conclusión, la Dirección del Trabajo carece de facultades para calificar si ciertos hechos configuran una causal de terminación del contrato individual de trabajo, como, asimismo, para establecer cuál de aquellas causales previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o cuando concurren determinadas circunstancias, por lo que debe abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos requeridos.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y constitucional citada, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la calificación de las causales de terminación de los servicios y la procedencia del pago de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, son de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SÁNHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/MOP
Distribución

-Jurídico
-Partes
-Control

-Compañía Minera doña Inés de Collahuasi Av. Andrés Bello N°2687 piso 11, Santiago.