

jurídico

3519

ORD.: _____

MAT.: Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre las consecuencias que podría generar en el ámbito laboral la aplicación de alguna de las sanciones que contempla el artículo 192 bis y siguientes de la ley N° 18.290, ley del tránsito.

ANT.: 1) Instrucciones de 29.06.2016, de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 16.06.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Correo electrónico de 23.05.2016, de Juan Araya Jofré, Presidente Nacional Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile.

SANTIAGO,

05 JUL 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : JUAN ARAYA JOFRÉ
PRESIDENTE NACIONAL
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE DUEÑOS DE CAMIONES DE CHILE
info@cndc.cl

Mediante correo electrónico del antecedente 3) el Presidente de la Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a determinar las implicancias que en materia laboral podrían generar las modificaciones que la ley N° 20.879 introduce al D.F.L. N° 1, de 2009, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley de tránsito.

Expone el recurrente que con ocasión de la publicación de la ley N° 20.879, acaecida el 25.11.2015, se introdujeron los artículos 192 bis, 192 ter y 192 quáter a la ley del tránsito, que, en la especie, sancionan el transporte, traslado o depósito de basuras, desechos y residuos tóxicos, peligrosos o infecciosos con multa, pena afflictiva y suspensión de la licencia de conducir, como también la inhabilidad para obtenerla hasta por dos años, lo que a juicio de quien recurre, podría generar el eventual despido del dependiente cuya licencia de conducir hubiese sido suspendida.

Al respecto, cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, referido a las atribuciones de dicho Organismo, en sus letras a) y b) establece que le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

b) 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 artículo 5°, letra b) del mismo cuerpo legal, dispone:

"Al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas fluye que a la Dirección del Trabajo le corresponde, entre otras atribuciones, fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, como también, fijar el sentido y alcance de dicha normativa.

Ahora bien, las consultas por Ud. formuladas inciden en la interpretación de normas que se contienen en una ley que de acuerdo a su Ley Orgánica, no está dentro del ámbito propio de la competencia de la Dirección del Trabajo la que como, ya se expresara, se encuentra circunscrita a la legislación contenida en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que en cuanto a las medidas que pueda adoptar el empleador ante la aplicación de una sanción como la que se describe en su presentación, este Servicio debe abstenerse de intervenir al respecto, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

En efecto, la legislación laboral confiere al empleador una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro de su proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador.

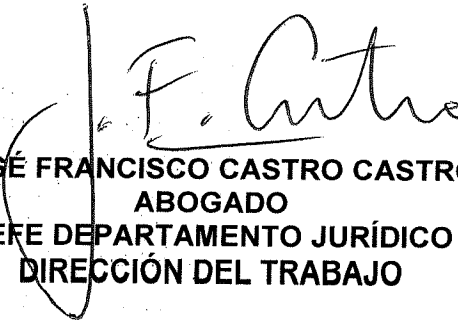
Es así que la jurisprudencia de esta Dirección ha resuelto en dictamen Nº 626/13, de 21.01.1991, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*

Ahora bien, dable es precisar que la ponderación de los hechos que podrían configurar la causal de expiración de un contrato de trabajo, en el evento que el empleador decida poner término al mismo por habersele aplicado al dependiente alguna de las sanciones dispuestas en los preceptos que se aluden en su presentación, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no correspondiendo a esta Dirección establecer la causal de término que deberá invocarse cuando concurren determinadas circunstancias, como tampoco calificar si la misma se ajusta a derecho.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas cumpro con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre las consecuencias que podría generar en el ámbito laboral la aplicación de alguna de las

sanciones que contempla el artículo 192 bis y siguientes de la ley N° 18.290, ley del tránsito.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.