



Departamento Jurídico y Fiscalía
E97861/2021

1802

ORDINARIO N°: _____

MATERIA:

Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si el eventual despido del que puede ser objeto un trabajador sería justificado, indebido o improcedente, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°592 de 06.07.2021 de Jefe de Gabinete de Sra. Directora del Trabajo.
- 2) Memorándum INPR2021-33327 de Dirección de Gestión Ciudadana de la Presidencia de la República.
- 3) Presentación del Sr. Paul Mazzey, de 29.06.2021.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

09 JUL 2021

**A: SR. PAUL MAZZEY
pmazzey@gmail.com**

Mediante Memorándum del antecedente 2), se ha remitido a esta Dirección su presentación del antecedente 3), en la que señala que tiene 65 años de edad y que labora en el Conservador de Bienes Raíces de San Bernardo, agregando que su empleador le señaló que lo quiere finiquitar, pues personas desde 60 años de edad son un riesgo para contraer el COVID-19, sin embargo, no tiene ninguna enfermedad grave y quiere seguir trabajando.

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

En primer término, se debe hacer presente que, tal como se indica en Ord. N°2710 del 14.10.2020, emitido por la Dirección del Trabajo, *"...a partir del 2 de septiembre del presente año, el Ministerio de Salud puso término al confinamiento sanitario de los adultos mayores de 75 años, pasando este grupo etario a estar sujeto a las mismas restricciones y libertades de cualquier persona, de acuerdo al plan denominado Paso a Paso"*.

Ahora bien, en el evento que usted sea despedido, se debe informar que los derechos mínimos que tanto los trabajadores, como los empleadores deben respetar en lo relativo al término de la relación laboral, se encuentran contenidos en

el Título V del Libro I del Código del Trabajo, titulado "*De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo*", que establece las causales de término del contrato de trabajo en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del precitado texto legal. Asimismo, en el mencionado Título V, se establecen las formalidades que debe cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo; las indemnizaciones que corresponde pagar por el término del contrato de trabajo y la posibilidad de recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente, todo lo cual se encuentra regulado en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

A lo anterior cabe agregar que el artículo 162 del Código del Trabajo, en su inciso 1º a 5º, establece lo siguiente:

"Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 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.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero 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 con lo dispuesto en el artículo siguiente (...)

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

De la norma recién transcrita se desprende que el empleador para proceder al despido de un trabajador, debe comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio que consta en el contrato de trabajo, señalando la causal invocada y los hechos en que se funda, informando además el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas al último día del mes anterior al del despido, lo que deberá realizar dentro de los plazos señalados en la norma citada, el que varía dependiendo de la causal de despido invocada y, dentro del mismo plazo, deberá enviar copia del aviso a la respectiva Inspección del Trabajo.

Precisado lo anterior, se debe informar que el artículo 168 del Código del Trabajo, en su inciso 1º y final, 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 dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya 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 (...)

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”.

De lo transcrito se infiere que, en el evento que un trabajador estime que su despido es injustificado, indebido o improcedente o que fue despedido sin invocarse ninguna causal legal, debe recurrir ante el Tribunal del Trabajo competente, para que éste así lo declare y para ejercer la correspondiente acción judicial se cuenta con un plazo de 60 días hábiles, contado desde la separación del trabajador, el que se suspende en el caso que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, aunque no se podrá demandar luego de transcurridos 90 días hábiles.

Lo anterior, además permite sostener que la calificación sobre la aplicación de las causales de despido es de exclusiva competencia de los Tribunales del Trabajo, circunstancia que impide a otros órganos del Estado intervenir o emitir algún pronunciamiento al respecto, toda vez que conforme con lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución Política de la República, estos deben actuar dentro de su competencia y en la forma que establece la ley y todo acto en contravención a esta norma es nulo y origina las responsabilidades y sanciones prescritas por la ley.

Efectuadas las precisiones anteriores, se debe informar que previo a la respectiva acción judicial, los trabajadores que son despedidos pueden ingresar un reclamo administrativo ante este Servicio. En efecto, la jurisprudencia administrativa vigente de la Dirección del Trabajo, contenida en Dictamen N°1882/46 de 15.05.2003, entre otros, señala que *“Los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclame, evento este último en el cual, la competencia corresponde, como ya se señalara, a los Juzgados de Letras del Trabajo”.*

En relación con lo expuesto, si usted es despedido puede interponer un reclamo administrativo ante la Dirección del Trabajo, lo que puede realizar en la página web de este Servicio y en el evento que no llegue a un acuerdo, podría recurrir a los Tribunales de Justicia, dentro del plazo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, ya citado anteriormente.

Finalmente se informa que, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso 3º del artículo 8, de la Ley N° 21.226, para el ejercicio de las acciones laborales los plazos de prescripción y de caducidad respectivos se entenderán prorrogados, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo

Nº 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones y jurisprudencia anotadas, cumplo con informar a usted que la Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si el eventual despido del que puede ser objeto un trabajador sería justificado, indebido o improcedente, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JDTP/GFR
Distribución:

- Jurídico
- Jefe de Gabinete Directora del Trabajo
- Partes

