



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K2538 (452)2013

ORD.: 2078 /

Jurídico

MAT.: 1.- No corresponde a la Dirección del Trabajo emitir un pronunciamiento en orden a recomendar la aplicación específica de una causal de despido, decisión que radica en la esfera de las facultades que la ley confiere al empleador atendido su poder de dirección de la empresa. Ello, sin perjuicio de lo resuelto en Ord. N° 4428/ 173, de 22.10.2003.

2.- La calificación de si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

3.- Es obligación del empleador tomar todas las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa sin afectar los derechos de los trabajadores que allí laboren, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales derechos.

ANT.: 1) Pase N° 445, de 07.03.2013, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
2) Presentación de 05.03.2013, de don Mark Eugene Cividin, Gerente General de ALS Patagonia S.A.

SANTIAGO,

22 MAY 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : MARK EUGENE CIVIDIN
GERENTE GENERAL ALS PATAGONIA S.A.
LOS EBANISTAS N° 8521, BARRIO INDUSTRIAL, LA REINA
SANTIAGO.**

Por medio de la presentación del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección acerca de los

efectos laborales que tendrá el cierre del establecimiento que la empresa ALS Patagonia S.A., mantiene en la ciudad de Coquimbo.

Los aspectos específicos consultados son los siguientes:

1) Si se ajusta a la normativa laboral vigente que a los trabajadores no dispuestos a trasladarse desde Coquimbo a Santiago, para seguir trabajando en las nuevas dependencias de la empresa, se les ponga término a su contrato de trabajo, en virtud de la causal contemplada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes, negociando las indemnizaciones voluntarias caso a caso, o por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa. En caso de negativa, solicita sea esta Dirección quien indique la causal de término procedente.

2) Forma de proceder frente a trabajadores que actualmente gozan de fuero sindical y maternal, para efecto de poner término a sus contratos de trabajo.

3) Si en el caso de los trabajadores que no deseen trasladarse a Santiago para prestar sus servicios en las nuevas dependencias de la empresa, debiera incorporarse a sus finiquitos los beneficios establecidos en el Contrato de Trabajo Colectivo, en la afirmativa, cuales de ellos y en qué proporción.

4) Dictámenes que regularían las materias consultadas.

5) Medidas a adoptar en caso que los trabajadores asuman conductas inapropiadas para el buen funcionamiento y producción del laboratorio en su último mes de trabajo, tales como fallas y/o inasistencias a sus labores, atrasos, u otras conductas indebidas, una vez que les sean entregadas las cartas de aviso de término de la relación laboral.

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

En cuanto a la consulta signada con el numeral 1), cabe señalar primeramente que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido de forma uniforme y reiterada que la decisión de poner término a los contratos de trabajo de su personal por algunas de las causales que al efecto establece la ley, corresponde exclusivamente al empleador en uso de las facultades de administración y dirección que le reconoce la legislación vigente, por lo que no resulta factible que esta Repartición se pronuncie sobre cual de ellas debiera aplicarse en un caso determinado.

Es así como, entre otros, en Dictamen N° 157/008 de 10.01.1994, copia del cual se acompaña, se ha sostenido que *“no compete a este Servicio entrar a pronunciarse sobre las eventuales causales de término de los contratos de trabajo, correspondiendo a los Tribunales de Justicia resolver sobre la validez de las mismas y acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar”*.

En el mismo sentido, la jurisprudencia administrativa de este Organismo ha señalado que la Dirección del Trabajo carece de competencia para ponderar los hechos que sirven de fundamento a la causal de despido que se invoca, materia que es de competencia exclusiva de los Tribunales Ordinarios de Justicia. En tales términos se han pronunciado, entre otros, los dictámenes N°s 4944/342, de 16.10.1998 y 521/27, de 25.01.1995, que en fotocopia se adjuntan.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario tener presente en la especie, la doctrina contenida en dictamen N° 4428/173, de 22.10.2003, cuya copia se adjunta para su mejor comprensión, en el cual se resolvió una consulta similar a la planteada a través de la presentación que nos ocupa. La citada doctrina establece: *“Si el cambio de domicilio de una empresa se efectúa a una ciudad distinta a la primitivamente estipulada en el contrato de trabajo, el empleador debe contar necesariamente con el consentimiento del trabajador, toda vez que con ello se estaría alterando una de las condiciones del contrato, cual es el lugar de prestación de servicios”* La misma jurisprudencia agrega: *“La negativa del trabajador de prestar los servicios convenidos en una ciudad distinta a la pactada, en opinión de este Servicio, no autoriza al empleador para poner término a la relación laboral por una causal imputable a aquél, debiendo invocar para tales efectos la contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, la cual genera para el trabajador el derecho a percibir las indemnizaciones que prevé el ordenamiento jurídico vigente”*.

De esta suerte y dando respuesta a la consulta específica que se formula cabe señalar que no corresponde a este Servicio emitir pronunciamiento en orden a recomendar la aplicación específica de una causal de despido, decisión que, como ya se dijera, radica en la esfera de las facultades que la ley confiere al empleador, atendido su poder de organización y dirección de la empresa.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de lo resuelto a través de la doctrina institucional vigente, contenida en el dictamen N° 4428/173, antes citado.

2) Respecto a su segunda interrogante, referida a la situación de los trabajadores involucrados, que están afectos a fuero laboral, cabe precisar que el artículo 174 del Código del Trabajo, dispone:

“En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.”

“El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se

entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”

De la norma legal antes transcrita se infiere que los trabajadores que gozan de fuero laboral, entre los cuales se incluyen aquellos por quienes se consulta, no podrán ser despedidos sino con previa autorización judicial, la que solo podrá concederse en caso de que se invoquen las causales establecidas en los numerales 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, vencimiento del plazo convenido en el contrato y conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, respectivamente y las imputables al trabajador contempladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal.

3) En lo concerniente a la pregunta N° 3, cúmpleme manifestar a Ud., que atendido que la misma ha sido formulada en términos generales, sin señalar los beneficios a que la misma se refiere, este Servicio se ve imposibilitado de emitir un pronunciamiento específico sobre la materia.

4) En relación a si existen pronunciamientos jurídicos relacionados con las materias consultadas, me permito hacer presente a Ud. que este Servicio, en el interés permanente de difundir y facilitar la interpretación de las normas laborales, mantiene una base de datos actualizada de Dictámenes y Ordinarios, disponible a través del portal web www.direcciondeltrabajo.cl, sitio en el que, mediante buscadores temáticos podrá encontrar información respecto a temas de su interés. Sin perjuicio de ello, me permito adjuntar copia de los dictámenes invocados en el presente informe.

5) En cuanto a la solicitud de que sea este Servicio quien le proponga los resguardos necesarios para evitar que sus trabajadores pudieran incurrir en faltas o en conductas inadecuadas en el último mes de trabajo, cabe recordar que la legislación laboral reconoce al empleador la facultad de dirigir, organizar y administrar la respectiva empresa. Dicho poder incluye la decisión de contratar o despedir a determinados trabajadores y fijar las condiciones y las modalidades de contratación de los mismos, en atención al interés empresarial correspondiente y dentro de los marcos legales vigentes.

De la conclusión precedente se infiere que es obligación del empleador tomar las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa sin afectar los derechos de los trabajadores que allí laboren. Al respecto, resulta útil recordar lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que al efecto prescribe lo siguiente:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”

En el sentido indicado, la jurisprudencia de este Servicio mediante Ordinario N° 1.165 de 20.03.2013, cuya copia se acompaña, ha señalado que: *“la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta*

responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes."

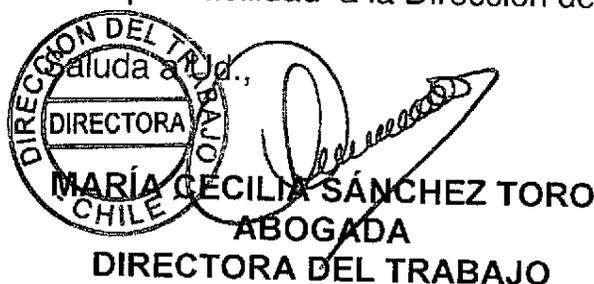
Atendido todo lo expuesto, forzoso es concluir que no corresponde que este Servicio de orientaciones o pautas generales en torno a la situación planteada.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpto con informar:

1.- No corresponde a la Dirección del Trabajo emitir un pronunciamiento en orden a recomendar la aplicación específica de una causal de término de contrato, decisión que radica en la esfera de las facultades que la ley confiere al empleador atendido su poder de dirección de la empresa. Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de lo resuelto por la doctrina institucional vigente, contenida en el dictamen N° 4428/173, antes citado.

2.- La calificación de si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato de trabajo, corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

3.- Es obligación del empleador tomar todas las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa sin afectar los derechos de los trabajadores que allí laboren, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo.


DIRECCION DEL TRABAJO
Saluda a Ud.,
DIRECTORA
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
CHILE
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAQ/SMS/PRC
Distribución:
-Jurídico.
-Parte.
-Control.