



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8337 (1890) 2017

Juridico

4606

ORD.:

MAT.:

Atiende presentación respecto del término de la forma de dar término a un contrato de trabajo, en virtud de los supuestos hechos cometidos por una trabajadora.

ANT.:

1) Instrucciones de 01.09.2017 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Presentación de 28.08.2017, de don Mario Arias, en representación de Portal de Ortodoncia de Chile S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

04 OCT 2017

A : MARIO ARIAS
PORTAL DE ORTODONCIA DE CHILE S.A.
AV. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS #2702
PORTAL EDWARDS
SANTIAGO
mario.arias@portalortodoncia.cl

Mediante la presentación del antecedente 2), Ud. ha requerido un pronunciamiento que lo oriente sobre cómo lograr llevar a cabo el despido de una trabajadora, sin cometer irregularidades.

Agrega que la trabajadora respecto de la cual consulta, ha presentado diversos problemas de interrelación con sus pares, personal clínico y pacientes, adjuntando copias ilegibles correspondientes a supuestos reclamos.

Indica que, en virtud de lo anterior, se han modificado sus funciones y aumentado sus remuneraciones.

Sin embargo, por razones de salud y, posteriormente, de embarazo, la trabajadora gozó de licencia médica hasta abril de 2017, encontrándose hasta la fecha sometida a tratamientos y evaluaciones médicas, razón por la cual se creó un nuevo cargo denominado "Administrativo de Contabilidad", a efectos de que ella lo desempeñara, por adecuarse de mejor manera a sus tratamientos, sin afectar la naturaleza de las funciones, jornada, ni sus remuneraciones.

Con todo, durante el mes de agosto de 2017, dicha trabajadora solicitó aumento de remuneraciones, en virtud del cambio de cargo, lo cual no fue aceptado por la solicitante, por lo que ante la negativa, solicitó el reintegro a su anterior función, lo cual tampoco fue aceptado.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Resulta necesario precisar que las materias que somete a la consideración de esta Dirección inciden directamente en las facultades derivadas de su potestad de mando, en virtud de su calidad de empleador.

Sobre el particular, este Servicio, a través de su doctrina administrativa ha precisado que, "(...) *la legislación laboral reconoce al empleador el ejercicio de 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.*" (Ordinario N° 860 de 08.02.2016.)

Por su parte el Ordinario N°1165, de 20.03.2013, señaló 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*".

Con todo, el artículo 5° del Código del Trabajo dispone en su inciso primero:

"El ejercicio de las facultades que la ley 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."

Al respecto, este Servicio ha indicado que:

"Como lo afirma y ha desarrollado la jurisprudencia de este Servicio, este poder de dirección del empleador que emana del derecho de propiedad y de la libertad de empresa, tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de que son titulares trabajadores y trabajadoras, quienes confirman y reafirman su condición ciudadana tanto fuera como al interior de la empresa (Dictamen N° 2856/162, de 30.08.2002)".

Ahora bien, en lo que respecta el ámbito legal que regula la terminación del contrato de trabajo, es preciso informar a Ud. que Título V del Código del Trabajo, "*De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo*", establece los derechos mínimos que tanto los trabajadores como los empleadores deben respetar en lo relativo al término de la relación laboral. Así es como los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del precitado texto legal contienen las causales de término del contrato individual de trabajo.

Sobre el particular, el artículo 160 del Código del Trabajo, dispone respecto de causales fundadas exclusivamente en hechos del trabajador, calificados, en general, como hechos que, por su naturaleza, perjudican el patrimonio laboral del empleador, no dando derecho a indemnización alguna. (Dictamen N° 4424/186 de 07.08.1996)

De esta manera, en virtud de lo antedicho, corresponderá al empleador, en virtud de sus facultades, determinar si, en el caso particular, los hechos y/o actuaciones de un trabajador corresponden a alguna de las causales establecidas en nuestra legislación, especialmente aquellas contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo y si, en virtud de dicha determinación, estima pertinente poner término al contrato de trabajo, teniendo siempre como límite lo dispuesto en el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo, en los términos antes indicado.

En este contexto, al tenor de lo preceptuado por el artículo 168 del Código del Trabajo, y acorde con la uniforme y reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen N° 4944/342, de 16.10.98 Y Ordinario N° 1404 de 31.03.2017, la Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse si determinados hechos podrían configurar causal de terminación de contrato.

Así entonces, es dable indicar que, las materias sometidas por Ud. a consideración de esta Dirección no son de su competencia, debiendo asesorarse del personal técnico y profesional especializado que vincule su parecer a las decisiones que comprende su administración.

Con todo, es menester indicar que, el artículo 162, incisos 1º y 5º del Código del Trabajo, dispone:

"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.

"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".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes transcritas se desprende que, formalmente, para poner término al contrato de trabajo por las causales antes indicadas, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada, dejando constancia en la referida comunicación de la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los comprobantes de pago que así lo acrediten.

A su vez, en virtud de la precitada norma, si el empleador no hubiere integrado las cotizaciones previsionales al momento del despido, adjuntando los comprobantes correspondientes, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

En consecuencia, de las normas legales y la jurisprudencia invocada, cumple informar que no corresponde a esta Dirección del Trabajo pronunciarse sobre las materias consultadas, por las razones expuestas en el cuerpo del presente documento.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO





Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control