



ORDINARIO N°: 1432 /

Jui dice

**ACTUACIÓN:**  
Aplica doctrina.

**MATERIA:**  
Competencia Dirección del Trabajo. Despido.  
Indemnizaciones.

**RESUMEN:**  
La calificación sobre la aplicación de las causales del despido y pago de eventuales indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, al tenor de lo preceptuado en el artículo 168 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, se informa el derecho que asiste al trabajador para interponer un reclamo en la respectiva Inspección del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

1. Instrucciones de 03.08.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Presentación de fecha 26.06.2022 de don [REDACTED]

SANTIAGO, 18 AGO 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DON [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mediante presentación señalada en el Ant.2), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, tendiente a determinar la legalidad del despido del cual fue objeto por parte de su empleador, soslayando por éste el cumplimiento del protocolo de seguridad, debido a una agresión ocasionada por un ex compañero de labores.

Al respecto, considerando los acontecimientos que describe, y empatizando frente a las dificultades que ocasionaron su desvinculación, cumplio con informar que, ante una circunstancia de despido sin expresión de causal, el Código del Trabajo prescribe en su artículo 168 que:

*"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 causa 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 corresponda, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

- a) *En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*
- b) *En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causal legal para dicho término;*
- c) *En un ochenta por ciento si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*

*Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1,5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el Tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, se incrementará en un cien por ciento"*

Ahora bien, este Servicio ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictamen N°2999/176 de 08.06.99 que "La calificación de la aplicación de causales de terminación del contrato de trabajo y la procedencia del pago de las indemnizaciones son de la exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia".

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podrá interponer un reclamo administrativo en la Inspección del Trabajo respectiva, en cuyo caso el plazo de sesenta días para demandar judicialmente se suspende, volviéndose a reanudar una vez que concluya el trámite al reclamo formulado. Con todo, la ley establece que el plazo para recurrir al tribunal, no podrá, en caso alguno, superar los noventa días, contados desde el término del contrato.

Ahora bien, en cuanto al contenido de la comunicación cabe señalar que ésta deberá indicar la causal legal aplicada y los hechos en que se funda el despido. Asimismo, se deberá informar el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato, si corresponda, y el estado de pago en que se encuentran las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el período trabajado.

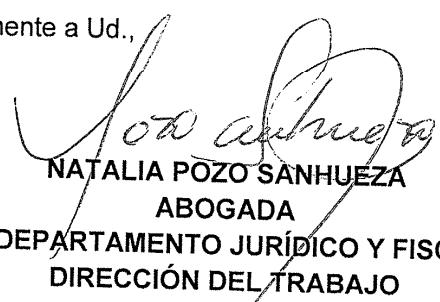
Si las cotizaciones previsionales no se encuentran pagadas, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato trabajo, vale decir, el empleador deberá continuar pagando las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato, hasta que entere el total de las cotizaciones adeudadas, comunicando dicha circunstancia al trabajador mediante carta certificada enviada al domicilio de éste, acompañando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Las remuneraciones que se devenguen en este último periodo, también generarán cotizaciones previsionales.

Cabe hacer presente que la validez del despido no se ve afectada por no adjuntar a la comunicación de término del contrato, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales. De esta forma, si el empleador efectuó el pago las cotizaciones al momento del despido, aunque no lo comunique al trabajador, el despido es válido y produce sus efectos. Tal falta de comunicación implicará solamente la infracción a una norma legal sancionada administrativamente en los términos del artículo 506 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo establecido por el inciso 3º del artículo 510 del Código del Trabajo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por no pago de cotizaciones previsionales, prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas y disposiciones legales citadas, se informa a Ud., la calificación sobre la aplicación de las causales del despido y pago de eventuales indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, al tenor de lo preceptuado en el artículo 168 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, se informa el derecho que asiste al trabajador para interponer un reclamo en la respectiva Inspección del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico