



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E100305(984)2023

739

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Término de contrato de trabajo.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de la relación laboral del personal regido por la Ley N°19.378, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Asignación de 12.05.2023.
- 2) Pase N°313 de 26.04.2023 de la Sra. Jefa de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.
- 3) Folio N°E336673/2023 de 24.04.2023 de la Contraloría General de la República.
- 4) Presentación de 20.04.2023 [REDACTED]

SANTIAGO,

19 MAY 2023

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

A: [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. reclama ante la Contraloría General de la República en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa la que no le habría renovado su contrato de trabajo. Dicho Órgano Contralor derivó su presentación a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En cuanto al término de su contrato de trabajo, este Servicio reiteradamente ha señalado, entre otros, mediante Dictamen N°2510/113, de 16.06.2004, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de un funcionario regido por la Ley N°19.378, como es su caso, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

El artículo 168 del Código del Trabajo ha radicado en el juez la competencia para determinar si la aplicación de una causal de término de la relación laboral ha sido injustificada, indebida o improcedente como los recargos a la indemnización que le pudieren corresponder.

Tiene Ud. la posibilidad de reclamar del despido ante los Tribunales de Justicia si lo considera injustificado, indebido o improcedente, debiendo tener en consideración para estos efectos que cuenta con un plazo de caducidad de 60 días hábiles, contados desde la separación.

También, dentro del plazo antes indicado Ud. puede interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva, en cuyo caso y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 168 se suspende el plazo previsto para recurrir ante Tribunales, término que seguirá corriendo una vez finalizado el trámite ante la Inspección. Con todo, cabe hacer presente que la ley indica que en ningún caso podrá recurrirse ante el Tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Sin perjuicio de lo antes señalado se hace presente a Ud. que, según se desprende de los antecedentes tenidos a la vista, su último contrato de trabajo corresponde a un contrato de reemplazo [REDACTED] regido por la Ley N°19.378, el que fue suscrito el 01.12.2022. Cabe señalar que esta modalidad de contratación tiene, de acuerdo al inciso final del artículo 14 de la Ley N°19.378, una duración transitoria mientras dure la ausencia de la funcionaria que Ud. reemplaza, en su caso [REDACTED] el que no puede exceder la vigencia del contrato de dicha funcionaria.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término del contrato de trabajo del personal regido por la Ley N°19.378, materia cuyo

conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA



JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

