



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.210413(2013)2023

juridico

ORDINARIO N°: _____ 1269

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Dirección del Trabajo; Competencia; Despido.

RESUMEN:

Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para determinar si el despido de que fue objeto se encuentra o no ajustado a derecho; materias cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 26.09.2023, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Pase N° 637, de 22.08.2023, de Jefa de Gabinete Director del Trabajo;
- 3) Memo 2023-26394, de 18.08.2023, de Jefe Departamento de Gestión Ciudadana Presidencia de la República;
- 4) Presentación, de Sra. [REDACTED]

SANTIAGO, 03 OCT 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]**

Mediante correo del Ant. 4) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a que habría sido desvinculada de la empresa SODEXO donde trabajaba, argumentando que dicho procedimiento no estaría ajustado a derecho, razón por la que se habría negado a firmar su finiquito.

Al respecto, cabe indicar que de la revisión de los antecedentes en el sistema DT PLUS de esta Dirección del Trabajo, no consta que usted haya ingresado Reclamo Administrativo contra su empleador por el despido del que ha sido objeto.

El Reclamo Administrativo, permite a los trabajadores y trabajadoras solicitar a la Dirección del Trabajo que cite a su ex empleador a una audiencia de conciliación, para que la autoridad administrativa intervenga y genere una solución al conflicto, gestionando eventuales pagos de remuneraciones, indemnizaciones, cotizaciones previsionales, declaraciones y otros montos adeudados.

Es importante advertir que, si el despido es injustificado, indebido, improcedente o indirecto, el trabajador o trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles (desde la fecha del despido) para interponer una acción judicial. Este plazo puede mantenerse suspendido si se interpone un reclamo administrativo, y sigue corriendo una vez que finalice el trámite ante la Dirección del Trabajo.

Es del caso indicar que, la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de expiración del contrato de trabajo, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 168 del Trabajo, en su inciso 1°, 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 tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha 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. 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 correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento."

Del precepto legal antes transcrito fluye que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un trabajador por aplicación de una o más de las causales previstas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, el trabajador que estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal legal alguna para ello, debe recurrir al Juzgado de Letras del Trabajo competente, en el plazo allí establecido, para que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones legales que corresponda.

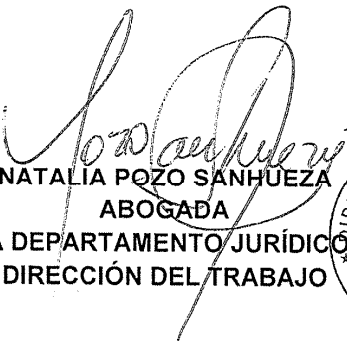
En armonía con dicha norma legal, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 2676/210, de 03.07.2000, 6991/349 de 17.11.97 y 2548/126, de 24.01.95, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si ciertos hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer cuál de aquellas previstas por la ley debería invocarse en un caso específico o cuando concurren determinadas circunstancias.


Ello, por cuanto la facultad de efectuar tal calificación, como asimismo, de resolver sobre la procedencia del pago de la indemnizaciones legales que pudieren corresponder, son materias de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo, carece de competencia para pronunciarse sobre si determinados hechos podrían configurar causal de terminación de la relación laboral, materia que es facultad privativa de los tribunales de justicia, no obstante, en conformidad al artículo 1° letra e) del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, se remite copia de su

presentación a la Unidad de Conciliación Laboral, del Departamento de Relaciones Laborales, para los fines que estime pertinentes.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/MECB
Distribución

- Jurídico
- Unidad de Conciliación Laboral
- Gabinete Director del Trabajo
- Partes
- Control