



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes
en Derecho
E179181 (1794) 2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 473

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Competencia Dirección del Trabajo. Incumplimiento de cláusula del contrato de trabajo. Personal de seguridad, Decreto N°867 de 17.03.2018.

RESUMEN:

En el evento que la entidad empleadora y el personal de seguridad a su servicio, pactaran conforme a lo establecido en el Decreto N°867 de 17.03.2018, en el contrato de trabajo una cláusula que obligue a esos trabajadores comunicar cualquier condena de que sean objeto durante la relación laboral, la verificación de su incumplimiento constituye una cuestión de hecho ajena a las facultades de este Servicio, siendo de competencia de los Tribunales de Justicia, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.06.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 07.04.2025, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 3) Instrucciones de 17.03.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Instrucciones de 17.12.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en derecho (S).
- 5) Ordinario N°767, de 19.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 6) Ordinario N°327, de 28.05.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 7) Ordinario N°1115 de 11.08.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).

- 8) Pase N°561, de 21.07.2023, de Jefa de Gabinete Director del Trabajo.
- 9) Oficio N°369627/2023, de Jefe División Jurídica de la Primera Contraloría Regional Metropolitana de Santiago (S), de 19.07.2023.
- 10) Ordinario N°941, de 10.07.2023, de Director del Trabajo.
- 11) Presentación de 27.02.2023, de Sr. [REDACTED] en representación de la Asociación de Municipalidades para la Seguridad en la Zona Oriente (AMSZO).

SANTIAGO,

09 JUL 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: ASOCIACIÓN DE MUNICIPALIDADES PARA LA SEGURIDAD EN LA ZONA ORIENTE

**COMUNA DE LO BARNECHEA
REGIÓN METROPOLITANA/**

Mediante presentación del antecedente 11), se consulta si resulta procedente que la Asociación de Municipalidades para la Seguridad en la Zona Oriente (AMSZO), establezca en los contratos de trabajo, como una obligación esencial del trabajador, el poner en conocimiento de su jefatura el haber sido objeto de una condena en materia penal encontrándose vigente la relación laboral, siendo su inobservancia un incumplimiento grave del contrato y poder requerir durante la vigencia de la relación laboral el certificado de antecedentes.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. que la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 N°16, incisos segundo y tercero prescribe:

"Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".

Del precepto constitucional precedentemente transcrito se colige que la Carta Fundamental reconoce el derecho de toda persona a la libre contratación y elección del trabajo, de suerte tal que el trabajador puede decidir libremente la actividad por él a desarrollar.

Asimismo, se deduce que el derecho a no ser objeto de discriminación se encuentra garantizado por la Constitución como un derecho fundamental, mereciendo, por tanto, la máxima atención y protección por los órganos del Estado.

El precepto constitucional analizado está recogido en el artículo 2° del Código del Trabajo, que en sus incisos tercero y cuarto, dispone:

"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social, o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Las disposiciones citadas se enmarcan en las normas internacionales vigentes en Chile sobre la materia, las que se ajustan a lo dispuesto en el Convenio N°111 sobre discriminación en el empleo de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito y ratificado por nuestro país el 20 de septiembre de 1971.

Por su parte, el inciso sexto, del artículo 2º, del Código del Trabajo, que se refiere específicamente a la discriminación en el acceso al empleo, en especial a las ofertas de trabajo establece:

"Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto".

En ese sentido, la Dirección del Trabajo, en su jurisprudencia administrativa contenida en el Ordinario N°3840/194 de 18.11.2002, ha precisado que:

"...si bien la Constitución, permite al oferente de trabajo, calificar cuáles son los elementos o las destrezas que componen la aptitud o idoneidad personal de cada puesto de trabajo, dicha determinación no debe ser arbitraria, debiendo entenderse, por estar en potencial riesgo algunos de los derechos fundamentales del trabajador, como la no discriminación y la intimidad del trabajador, dicha facultad de modo restrictivo, en cuanto la ley laboral, aplicando el principio de vinculación directa de los particulares al texto fundamental, consagrado en los artículos 5º y 6º de la Constitución, ha expresamente señalado, en el nuevo inciso primero, del artículo 5º del Código del Trabajo, que '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'".

De igual manera, el Dictamen Ordinario N°335/2 de 19.01.2017, ha señalado que cualquier requisito establecido para la contratación de una persona, en materia laboral, que no se base en la capacidad o idoneidad personal del trabajador, para la ejecución o desarrollo de aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, lo exijan, podría constituir un acto de discriminación arbitraria.

A lo expuesto, es dable agregar, que el inciso primero, del artículo 5º del Código del Trabajo, dispone *"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".

Adicionalmente a la norma citada, el Código del Trabajo protege la vida privada de los trabajadores mediante su artículo 154 bis, según el cual *"El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral"*.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo ha señalado, en el Ordinario N°2.471 de 06.06.2017, que el cuerpo legal citado obliga al empleador mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, razón por la cual, no puede proporcionar información de los trabajadores para una finalidad distinta al fin por el cual se proporcionó dicha información. En este sentido, entonces, no resultaría procedente que un empleador socializara información de sus extrabajadores, con el fin de impedir una futura contratación en otras empresas.

Así lo ha sostenido el Dictamen Ordinario N°1.782/30 de 10.04.2015, al indicar que *"resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas"*.

Cabe agregar que, sin perjuicio de la jurisprudencia indicada precedentemente, este Servicio ha resuelto que excepcionalmente la exigencia de un certificado de antecedentes por el empleador de manera previa a la contratación del trabajador resulta jurídicamente procedente.

En efecto, la doctrina contenida en el citado Dictamen N°3.840/194 de 18.11.2022, reiterada en por Ordinario N°474 de 22.03.2022, ha establecido que la ausencia de antecedentes penales constituye un requisito para acreditar la idoneidad de una determinada función como acontece en el caso de los docentes y asistentes de educación, circunstancia que de afectar a alguno de ellos constituye un impedimento para ser contratados por el sostenedor o administrador, por aplicación de las inhabilidades establecidas en las siguientes normas legales: artículo 4° del DFL N°1 que *"Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación"*, y el artículo 10 del Decreto N°453 de 1991, que *"Aprueba el Reglamento de la Ley N°19.070"* y de lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley N°19.464 que *"Establece Normas y Concede Aumento de Remuneraciones para Personal No Docente de Establecimientos Educativos que indica"*. En este punto, cabe hacer presente que más recientemente, la Ley N°21.109 de 02.10.2018, que *"Establece Un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública"*, en su artículo 4 reitera iguales impedimentos.

Ahora bien, en el caso materia de este informe, la consulta efectuada por la Asociación de Municipalidades para la Seguridad en la Zona Oriente dice relación con su *"personal de seguridad"*, a cuyo respecto resultarían aplicables las disposiciones contenidas en el Decreto N°867, de 17.03.2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que establece el Reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada, como también las normas contenidas en el Decreto N°261 Exento de 31.07.2020, que aprueba el Manual operativo en materias de seguridad privada, normativa que escapa a la competencia de este Servicio establecida en el Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1967, del Ministerio

del Trabajo y Previsión Social, que "Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo", en su artículo 1°, dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponderá, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- "...a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;*
- b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*
- c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;*
- d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y*
- e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo."*

A su vez, el artículo 5° del mismo cuerpo legal, en sus letras b) y c), establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

- "...b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;*
- c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República; "*

Por su último, el Código del Trabajo, en su artículo 505, inciso 1°, dispone:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

Del análisis de las disposiciones legales transcritas, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como servicio técnico de la administración del Estado, está vinculada a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral y a la interpretación de ésta, a divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral, a supervisar el funcionamiento de las organizaciones sindicales y de conciliación y a la ejecución de toda actividad que permita prevenir y solucionar los conflictos que se suscitan en el trabajo, sin perjuicio de otras funciones que leyes especiales o generales le asignen, debiendo guardar pleno respeto al Principio de Legalidad que consagran los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, conforme a cual los órganos del Estado deben actuar dentro del ámbito de su competencia en la forma que prescriba la ley, no pudiendo atribuirse otra autoridad o derechos que los que expresamente se les haya conferido en virtud de la Constitución o la leyes, generando su contravención, las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

Cabe agregar que, la materia consultada por estar referida al ámbito de actividades de seguridad privada, respecto de la cual, la Ley N°21.659, de 21.03.2024, que entrará en vigor seis meses después de la dictación de su último

reglamento, define en su artículo 1°, como *"el conjunto de actividades coadyuvantes y complementarias de la seguridad pública destinadas a la protección de personas, bienes y procesos productivos, desarrolladas en un área determinada ya sea por personas naturales o jurídicas de derecho privado, debidamente autorizadas en la forma y condiciones que establece esta ley."*

El mismo cuerpo legal, agrega que el personal de la Administración del Estado no podrá realizar actividades de seguridad privada, con excepción de las entidades obligadas de carácter público que deban contar con un sistema de vigilancia privada y lo contraten directamente, expresando que para efectos de la Ley N°21.659 se entenderá por Administración del Estado los órganos y servicios señalados en el inciso segundo del artículo 1° de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2000, precepto conforme al cual las Municipalidades no forman parte de la Administración del Estado.

En razón de todo lo anterior, con el objeto de no infringir el principio de legalidad ya referido, este Servicio solicitó reiteradamente según consta en documentos de antecedentes 4), 5) y 6), a la Dirección General de Carabineros de Chile informar si respecto del personal de seguridad de la Asociación de Municipalidades para la Seguridad en la Zona Oriente (AMSZO), resultan aplicables las disposiciones contenidas en el citado Decreto N°867 de 17.03.2018, del Ministerio de Interior al igual que las disposiciones contenidas en el Manual Operativo en materias de seguridad privada establecido en el Decreto N°261 Exento, sin que a la fecha dicha repartición haya dado respuesta a lo requerido, razón por la cual, sin perjuicio de lo establecido por la Leyes N°21.659 y N°18.575, conforme a las cuales el personal de la Administración del Estado no podrá realizar actividades de seguridad privada, este informe se limitará en lo que corresponda, a dar cuenta de la doctrina de este Servicio que resulta aplicable en la situación planteada respecto del personal de seguridad privada dependiente de una persona natural o jurídica que desarrolla esas actividades.

Para tal efecto, cabe señalar que, el artículo "quinto" del Decreto N°867 de 17.03.2018, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que dicta el Reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada establece respecto del personal que desarrolla esas funciones, en lo pertinente:

*"Artículo quinto. Requisitos: Sin perjuicio de los requisitos que se señalen para el cumplimiento específico de sus funciones [...todas las personas naturales que presten servicios personales en materia de seguridad privada, **deberán cumplir siempre** con lo siguiente:*

4. No encontrarse actualmente acusado o haber sido condenado por crimen o simple delito.

5. No haber sido sancionado por actos de violencia intrafamiliar de acuerdo con la ley N°20.066.

6. No encontrarse formalizado por alguna de las conductas punibles establecidas en el decreto supremo N°400, del Ministerio de Defensa, de 1977, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 17.798, sobre control de armas; en la ley N°20.000, que sustituye la ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas; en la ley N°18.314, que determina conductas

terroristas y fija su penalidad; en la ley N°19.913, que crea la unidad de análisis financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos; en el decreto supremo N°890, de 1975, del entonces Ministerio del Interior, que fija texto actualizado y refundido de la ley 12.927, sobre seguridad del Estado; en la ley N°20.066, que establece ley de violencia intrafamiliar; u otras asociadas al crimen organizado que se encuentren tipificadas en otros cuerpos legales.

7. No haber dejado de pertenecer a las Fuerzas Armadas, a las de Orden y Seguridad o a Gendarmería de Chile, según sea el caso, donde hayan prestado servicios, por sanciones o medidas disciplinarias.

8. No haber ejercido funciones de control o fiscalización de las entidades, servicios o actuaciones de seguridad, vigilancia, ni de su personal o medios, como miembro de las Fuerzas Armadas o de Orden y Seguridad Pública en los últimos seis meses desde la solicitud de autorización.

9. No haber sido sancionado conforme a la ley N°19.327, de derechos y deberes en los espectáculos de fútbol profesional, y su reglamento.

Las personas naturales que presten servicios personales de seguridad privada deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en los numerales 4 y 5 del inciso precedente mediante el correspondiente certificado de antecedentes expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, y los requisitos establecidos en los numerales 6 y 8 a través de declaración jurada simple, la que deberá actualizarse anualmente.

Los demás requisitos deberán ser acreditados por las personas naturales que realicen funciones de seguridad privada, cada vez que sea requerido por el empleador, mediante los documentos idóneos para tales efectos.

Las entidades que tengan bajo su servicio o dependencia a, [...], o cualquier otra persona natural que ejerza funciones de seguridad privada, estarán habilitadas para actuar por cuenta y representación de estos dependientes, con el objeto exclusivo de obtener de las instituciones correspondientes, los antecedentes necesarios para acreditar los requisitos que indica este artículo. Esta facultad podrá ser ejercida ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, y en general frente a todas aquellas entidades que posean estos antecedentes, con el objeto de velar por la debida y oportuna calificación de estos trabajadores, a quienes, en todo caso, se les deberá informar siempre por escrito de esta circunstancia.

Sin perjuicio de lo anterior, las entidades que tengan bajo su servicio o dependencia a [...] cualquier otra persona natural que ejerza funciones de seguridad privada, deberán presentar nóminas semestrales ante la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, de las personas que laboran bajo su dependencia prestando servicios de seguridad privada, así como los antecedentes que fueren necesarios, con el objeto de que este verifique que los funcionarios cumplen con los requisitos establecidos en la ley”.

Por su parte, el artículo “sexto” del citado cuerpo legal referido a la pérdida sobreviniente de los requisitos establece en lo pertinente:

“[...] Las personas naturales que ejerzan funciones de seguridad privada deberán informar, en el más breve plazo, la pérdida por causa sobreviniente, de cualquiera de los requisitos establecidos por el

presente reglamento para ejercer la actividad correspondiente. En el caso de la pérdida de requisitos de personas naturales que ejerzan funciones de seguridad privada en una Empresa de Seguridad Privada, deberá esta última informar, en el más breve plazo, la pérdida por causa sobreviniente, de cualquiera de dichos requisitos por parte de algún miembro de su personal.

Se procederá además a la devolución de la credencial y de otras especies, en la forma y dentro del plazo que establecerá el Manual Operativo en materia de Seguridad Privada

Sin perjuicio de lo señalado en los incisos precedentes, el empleador deberá comunicar a la Autoridad Fiscalizadora en materia de Seguridad Privada correspondiente, la pérdida sobreviniente de requisitos de su personal, en el informe semestral al que hace referencia el inciso final del artículo anterior”.

De las normas legales precitadas fluye que entre los requisitos exigidos por la ley para el desempeño del personal de seguridad privada está el no encontrarse actualmente acusado o haber sido condenado por crimen o simple delito, o condenado por actos de violencia intrafamiliar, lo que deberá acreditarse a través del correspondiente certificado de antecedentes expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

De igual forma, se exige al personal de seguridad efectuar una declaración jurada simple acerca de no encontrarse formalizado por alguna de las conductas que indica la norma legal, declaración que deberá actualizarse anualmente, facultándose por una parte a la empleadora para requerir entre otras instituciones al Servicio de Registro Civil e Identificación los antecedentes necesarios para acreditar el cumplimiento de los requisitos, a fin de velar por la debida y oportuna calificación de estos trabajadores, e imponiéndole el deber de presentar nóminas semestrales a la autoridad fiscalizadora (Carabineros de Chile).

En cuanto a la pérdida sobreviniente de los requisitos, esto es, posterior al inicio del desempeño como personal de seguridad privada, se establece que estos trabajadores deberán informar, en el más breve plazo la pérdida por causa sobreviniente, de cualquiera de los requisitos, debiendo el empleador comunicar tal circunstancia a la Autoridad Fiscalizadora en el citado informe semestral.

A la luz de la normativa precedentemente transcrita y comentada, en la especie, respecto a la idoneidad de poder exigir a los trabajadores cada seis meses o en un período similar de tiempo un nuevo certificado de antecedentes debe entenderse que ello fluye del propio texto del Decreto N°867 de 17.03.2018.

En efecto, el deber del trabajador de comunicar a su empleadora la pérdida de alguno de los requisitos exigidos para desempeñarse como personal de seguridad es un elemento necesario para el cumplimiento de la obligación que impone el legislador a la empleadora de informar semestralmente a la Autoridad Fiscalizadora la nómina del personal a su servicio que ejerce dichas funciones.

Luego, el requerimiento semestral o en un período similar del empleador a sus trabajadores de informar acerca de la eventual pérdida de alguno de los requisitos para desempeñarse como personal de seguridad, resulta jurídicamente procedente, por cuanto constituiría un antecedente necesario para informar verazmente a la Autoridad Fiscalizadora según lo exigido por la norma legal.

Así, considerando que el artículo sexto del mismo Decreto N°867 faculta a la entidad empleadora para requerir antecedentes de su personal de seguridad a las instituciones que correspondan, entre las que expresamente se menciona el Servicio de Registro Civil e Identificación, nada obstaría a que se solicitara semestralmente el certificado de antecedentes del trabajador, debiendo informarle por escrito de dicha circunstancia.

Por último, en cuanto a la posibilidad de que en el contrato de trabajo se establezca como obligación esencial que el trabajador de aviso a su jefatura de cualquier condena que sufra durante la relación laboral, siendo su inobservancia un incumplimiento grave del contrato, cabe señalar que entre las menciones mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el numeral 7 del artículo 10 del Código del Trabajo, se indica: *"los demás pactos que acordaren las partes"*, circunstancia que habilitaría en la especie a acordarlo, en atención a la especial normativa que regula el ejercicio de las funciones del personal de seguridad.

Con todo, cabe precisar que acreditar el eventual incumplimiento de una cláusula como la señalada, constituye una cuestión de hecho que requiere de análisis y de ponderación de prueba, ajena a las facultades de este Servicio, siendo de competencia de los Tribunales de Justicia, por aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1° y 5° 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 dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya 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 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 causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

(...) El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador."

De la disposición legal transcrita se desprende que el trabajador despedido por aplicación de alguna de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, todas del Código del Trabajo, puede recurrir a los Tribunales de Justicia, dentro de un plazo de 60 días hábiles, contados desde su separación, si considera que la aplicación de estas es injustificada, improcedente o indebida.

Asimismo, se infiere que la calificación sobre la aplicación de una determinada causal legal de término de contrato de trabajo como también la ponderación de los hechos que le sirven de fundamento y el pago de eventuales indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo, constituyen materias de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

En tal sentido se ha pronunciado este Servicio de forma reiterada en su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes Nros.2548/126 de 24.04.1995, 7166/354 de 24.11.1997, 4944/342 de 16.10.1998, y 1538/89 de 17.05.2002.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar que en el evento que la entidad empleadora y el personal de seguridad a su servicio, pactaran conforme a lo establecido en el Decreto N°867 de 17.03.2018, en el contrato de trabajo una cláusula que obligue a esos trabajadores comunicar cualquier condena de que sean objeto durante la relación laboral, la verificación de su incumplimiento constituye una cuestión de hecho ajena a las facultades de este Servicio, siendo de competencia de los Tribunales de Justicia, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/CRL
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control