



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTAMENES E  
INFORMES EN DERECHO**  
K. 12759 (2772) 2017

*Juridico*



ORD.: \_\_\_\_\_

0146

**MAT.:** Atiende presentación sobre consultas relacionadas a despido de trabajador concluyendo que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos, configuran causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad a los Tribunales de Justicia, conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 05.01.17.

2) Presentación de fecha cierta 29.12.2017, del Sr. Jorge Sáez Cerda.

SANTIAGO,

10 ENE 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. JORGE SAEZ CERDA  
CALLE GORBEA N° 2551, DEPTO. 206  
SANTIAGO  
Jsaezc79@gmail.com**

Mediante presentación del Ant. 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, respecto a la factibilidad de "aplicar despido inmediato", a un trabajador por los hechos expuestos en el documento singularizado.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo, prescribe:

"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”.

Del análisis de la disposición precedente se desprende, en lo pertinente, que el juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

De esta suerte, preciso es convenir que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse, como se solicita en la especie.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 2.548-126, de 24.04.95; 7405, de 06.10.88, y 3.422-130, de 07.05.87.

Precisado lo anterior, el recurrente además consulta sobre la existencia de *“algún tipo de amonestación por escrito”*, al tenor de los hechos materia de la consulta.

Al respecto, cabe señalar que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador la potestad de mando al interior de la empresa, atribución que comprende el poder de dirección, el *ius variandi* y el poder disciplinario sobre sus trabajadores.

En efecto, el inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo, dispone:

*“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.*

A su vez, el artículo 154 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, *“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

*“10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;*

*“11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior”.*

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en el dictamen N°5073/082, de 16.12.2014, ha sostenido que *“de estas disposiciones se infiere que el empleador solo puede aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y que el reglamento interno debe contemplar el procedimiento para hacer efectiva la potestad disciplinaria. En consecuencia, es indudable el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes, facultad inserta en la potestad de mando que pertenece a la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico”.*

En razón de lo expuesto es posible indicar que, la facultad disciplinaria del empleador, que se materialice por medio de la aplicación de una amonestación por escrito a un trabajador, debe ejercerse de conformidad al propio reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y en un período razonable, que respete las garantías mínimas del debido proceso y el derecho a defensa.

Finalmente, y al tenor de las normas indicadas precedentemente, el artículo 420 del Código del Trabajo, señala:

*“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

*a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*

*b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;*

*c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;*

*d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;*

*e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;*

*f) los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744, y*

*g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral”.*

De esta manera, y al tenor de su consulta la competencia de los Tribunales Laborales se encuentra definida en la ley, debiendo en todo caso, las partes intervinientes, al tenor del literal a) del artículo 420 del Código del Trabajo, tener la calidad de trabajador y empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir lo siguiente:

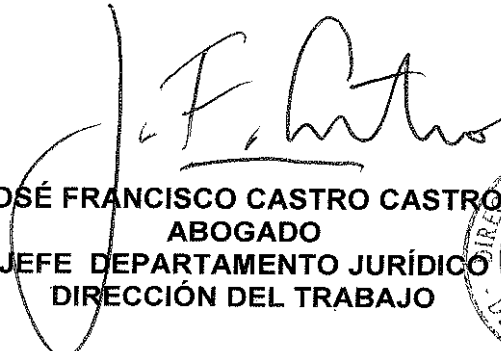
1) Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos, configuran causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad a los Tribunales de Justicia, conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo.


2) La facultad disciplinaria del empleador, que se materialice por medio de la aplicación de una amonestación por escrito a un trabajador, debe ejercerse de conformidad al propio reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y en

un período razonable, que respete las garantías mínimas del debido proceso y el derecho a defensa.

3) La competencia de los Tribunales Laborales se encuentra definida en la ley, debiendo en todo caso, las partes intervinientes, al tenor del literal a) del artículo 420 del Código del Trabajo, tener la calidad de trabajador y empleador.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
EP/AAV

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control