



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.27564(310)2023

Jurídico

449

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Potestad de Mando

RESUMEN:

- 1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar o asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración de la empresa.
- 2.- El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.

ANTECEDENTES:

- 1.-Instrucciones de 16.03.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2.- Presentación digital, de 02.03.2023, de Turismo Mauricio Nicolás Estrada EIRL.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

29 MAR 2023

A: TURISMO MAURICIO NICOLÁS ESTRADA EIRL
OCTAVA AVENIDA N° 1563
SAN MIGUEL
kasandra.jerez@gmail.com

Mediante solicitud del Ant. 2), requiere a este Servicio que le autorice para desvincular a una trabajadora que una vez vencido su postnatal no se habría reintegrado, comunicando que permanecerá con licencia médica.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. Que el literal b) del artículo 1° del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que particularmente le corresponde a este Servicio: "b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo." Por su parte, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo señala que: "Art. 505. 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”.

De esta manera se colige, que su solicitud no conlleva un planteamiento referido al ejercicio de la facultad de interpretar la normativa laboral o de reglamentación social, atribución que tiene lugar ante la existencia de puntos oscuros o dudosos en la aplicación del tipo de normas antes indicadas.

De la lectura de su presentación se obtiene que, la materia que se somete a consideración por este Servicio incide directa y exclusivamente en la potestad de organización, administración y dirección del empleador.

Al respecto, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N° 1242 de 13.03.2015, concluyó que la Dirección del trabajo es incompetente para asesorar al empleador en la administración de su empresa. Añade dicho pronunciamiento que: “Conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. Indirectamente se refiere el Código del Trabajo a esta facultad, en el inciso 2° del artículo 306, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, y alude a aquellas “que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa”.

En efecto, a la luz de la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, que emanan del derecho de dominio correspondiente. Por su parte, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 907, de 11.02.2016, Ord. N° 4504, de 27.08.2018, Ord. N° 419, de 20.01.2020, sostiene “corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos; económico, técnico, personal, etc..., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que al empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.”

Es dable agregar, que el Ord. N° 1165, de 20.03.2013, señaló que “(..) la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes.”

Por lo anterior, de una interpretación armónica de los preceptos legales y jurisprudencia administrativa citada, se informa a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar o asesorar al empleador el ejercicio de su facultad de administración de la empresa.

Cabe añadir, que, respecto a la licencia médica, la doctrina vigente de esta Dirección del Trabajo, establecida, entre otros, en el Dictamen N° 2421/139 de 25-07-2002, ha señalado que el otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.

Finalmente, corresponde señalar que en conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, situación en la que se

encuentra la madre trabajadora en virtud al artículo 201 del código del ramo, el empleador, no podrá poner término al contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las causales del artículo 160.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a usted que:

1.- La Dirección del Trabajo carece de competencia para autorizar o asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración de la empresa.

2.- El otorgamiento de una licencia médica interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, en el cual, por tanto, continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia médica o su prórroga.

Saluda atentamente a Ud.,


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




LEP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control