



Jurídico

1654

ORD.: \_\_\_\_\_  
MAT.: Atiende presentación que indica.  
ANT.: Presentación de don Carlos Bobadilla Segretti, de  
14.03.2013.

SANTIAGO,

22 ABR 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : CARLOS BOBADILLA SEGRETTI  
PASAJE QUIÑE Nº 3635, DEPTO. 12, PUENTE ALTO  
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente, Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección, en orden a determinar si es procedente poner término al contrato de trabajo de un dependiente acogido a licencia médica, indistintamente de las causales que esgrima el empleador para su término. Hace presente que con posterioridad al término de las licencias médicas por accidente del trabajo, de que hizo uso, su empleador pidió su desafuero como dirigente sindical.

Al respecto, cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 161 del Código del Trabajo, prescribe:

*"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168."*

*"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva."*

*"Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos."*

*"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia."*

Como puede apreciarse de lo prescrito en el precitado inciso 3º de la norma transcrita, los empleadores no pueden poner término a la relación laboral de sus dependientes fundándose en las causales que el mismo artículo contempla esto es, necesidades de la empresa establecimiento o servicio o desahucio si correspondiere, mientras los trabajadores se encuentren gozando de licencia médica.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, oportuno es precisar a Ud. que la prohibición establecida en la norma en comento, sólo rige en caso que la causal invocada para el termino de los servicios, sea algunas de las contempladas en el artículo 161, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio, en su caso.

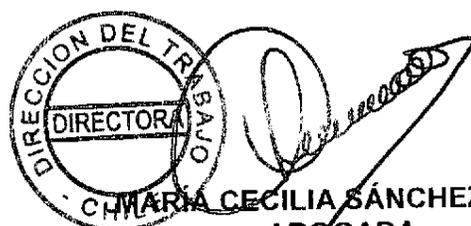
Atendido lo anterior es posible convenir que, sí resultaría procedente poner término a los servicios de un trabajador que goce de un subsidio de incapacidad temporal laboral, en aquellos casos que el empleador invoque causales de término de contrato distintas a las precedentemente indicadas.

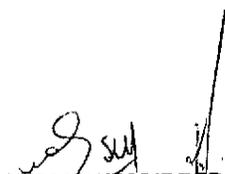
Finalmente y atendido que Ud. hace presente su calidad de dirigente sindical, cabe señalar que el artículo 174 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

*“En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quién podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160”.*

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de un dirigente sindical, salvo previa autorización judicial, la que el juez podrá conceder en los casos que en la misma norma se indican, lo cual en la especie y según lo expresado en su presentación, habría sucedido en su caso.

Saluda a Ud.,

  
MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAO/SMS/DPFD  
Distribución:  
- Jurídico.  
- Parte.  
- Control.