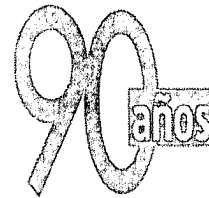


DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 1028 (280) 2015



839

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Memo. N° 14 de 05.02.2015, de Jefe Departamento de Inspección.
2) Presentación de 26.01.2015, del Sindicato de Trabajadores N° 3 de la Empresa El Mercurio S.A.P.

SANTIAGO,

17 FEB 2015

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SINDICATO DE TRABAJADORES N° 3
DE LA EMPRESA EL MERCURIO S.A.P.
sindicatomixto@hotmail.com
TEATINOS N° 251, OF. 706
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2) Uds. han solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección que determine cuál es el procedimiento legal que debe cumplir la empresa El Mercurio S.A.P. cuando decide poner término al contrato de sus trabajadores.

Lo solicitado encuentra su fundamento en el proceso de despidos masivos de 63 trabajadores que tuvo lugar en la empresa en el mes de enero del presente año, oportunidad en la que el Subgerente de Producción, notificó dicha circunstancia telefónicamente al domicilio de varios trabajadores, lo que, a su juicio, transgrede el derecho a la intimidad y privacidad del hogar.

Al respecto, cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, cada vez que el empleador decida poner término al contrato de trabajo por alguna de las causales de los artículos 159 N°s. 4, 5 y 6, 160 y 161, deberá comunicar tal circunstancia por escrito al trabajador, personalmente o mediante carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, remitiendo copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora bien, si el contrato de trabajo termina en virtud de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso, el empleador debe dar aviso por escrito al dependiente, con una anticipación de a lo menos treinta días, enviando una copia dentro del mismo plazo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta anticipación no se requerirá cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada.

De tal modo, sólo tienen derecho a que se les avise con treinta días de anticipación la terminación de su contrato aquellos trabajadores a

quienes se les invoca como causal de terminación de contrato las contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Por su parte, si el empleador invoca como causal de término del contrato alguna de las señaladas en los N°s. 4 ó 5 del artículo 159 o las del artículo 160, no estará obligado a dar el aviso con la anticipación en comento, sin embargo en tal caso la comunicación deberá entregarse o enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, mientras que, tratándose de la causal señalada en el N° 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles. Todo ello, en conformidad a los incisos 1° y 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, que, al efecto, disponen:

“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles”.

Luego, en los casos que el término de contrato se produce por las causales de los números 1, 2 ó 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, respectivamente, no es necesario enviar o entregar la carta.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo, 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 para interponer la demanda respectiva, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste califique si la causal invocada se ajusta a derecho.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador también podrá interponer un reclamo administrativo en la Inspección del Trabajo respectiva, en cuyo caso el plazo de sesenta días para demandar judicialmente se suspende, volviéndose a reanudar una vez que concluya el trámite al reclamo formulado. Con todo, la ley establece que el plazo para recurrir al tribunal, no podrá, en caso alguno, superar los noventa días, contados desde el término del contrato.

Ahora bien, en cuanto al contenido de la comunicación cabe señalar que ésta deberá indicar la causal legal aplicada y los hechos en que se funda el despido. Asimismo, se deberá informar el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato, si correspondiere, y el estado de pago en que se encuentran las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el período trabajado.

Si las cotizaciones previsionales no se encuentran pagadas, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato trabajo, vale decir, el empleador deberá continuar pagando las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato, hasta que entere el total de las cotizaciones adeudadas, comunicando dicha circunstancia al trabajador mediante carta certificada enviada al domicilio de éste, acompañando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Las remuneraciones que se devenguen en este último período, también generarán cotizaciones previsionales.

Cabe hacer presente que la validez del despido no se ve afectada por no adjuntar a la comunicación de término del contrato, los

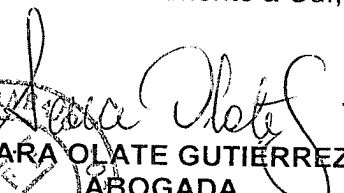
comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales. De esta forma, si el empleador efectuó el pago las cotizaciones al momento del despido, aunque no lo comunique al trabajador, el despido es válido y produce sus efectos. Tal falta de comunicación implicará solamente la infracción a una norma legal sancionada administrativamente en los términos del artículo 506 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo establecido por el inciso 3° del artículo 510 del Código del Trabajo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por no pago de cotizaciones previsionales, prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

Finalmente, respecto a la eventual vulneración de los derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores por los cuales se reclama, cabe señalar que este Departamento no está facultado para presumir la eventual comisión de un ilícito de esa naturaleza sin mediar el respectivo proceso de investigación, razón por la cual, se remitirá copia de su presentación a la Unidad de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, a objeto que dicha oficina, conforme al procedimiento de rigor, evalúe la admisibilidad de la denuncia, previa declaración de los involucrados.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumples informarle a Ud. que respecto a la materia consultada debe estar a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

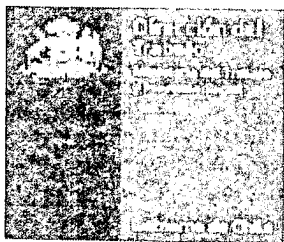

SARA OLATE GUTIÉRREZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

(Circular stamp: DIRECCIÓN DEL TRABAJO, DRT, METROPOLITANA ORIENTE, DEPARTAMENTO JURÍDICO)

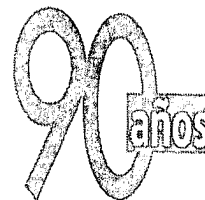

MBA

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control;
- Depto. de Inspección.
- Unidad de Derechos Fundamentales, DRT. Metropolitana Oriente.



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 1028 (280) 2015



ORD.: _____/

MAT.: Remite presentación que indica.

ANT.: 1) Memo. N° 14 de 05.02.2015, de Jefe
Departamento de Inspección.
2) Presentación de 26.01.2015, del Sindicato de
Trabajadores N° 3 de la Empresa El Mercurio S.A.P.

SANTIAGO,

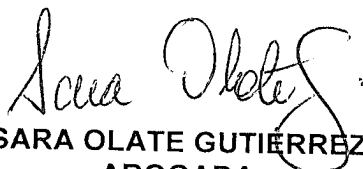
DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : UNIDAD DE DERECHOS FUNDAMENTALES
DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE

Mediante presentación del antecedente 2) el Sindicato de Trabajadores N° 3 de la Empresa El Mercurio S.A.P., ha expuesto la situación ocurrida en la empresa con ocasión del despido masivo de 63 trabajadores en enero de este año.

Ahora bien, atendido que los hechos denunciados podrían configurar una eventual vulneración de derechos fundamentales, me permito remitir los antecedentes para su conocimiento y fines pertinentes.

Saluda atentamente a Ud.,



SARA OLATE GUTIÉRREZ
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

MBA

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control.