

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K (738)/98

ORD. Nº 4944/ 342

MAT.: 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos como la no aprobación de examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. a los agentes de ventas, configura causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad al juez del trabajo

2) La misma Dirección carece también de competencia para pronunciarse si la no aprobación del examen señalado podría ser causal para que el juez del trabajo autorice el despido de un trabajador en goce de fuero sindical o maternal, trámite previo que en todo caso el empleador debe requerir para poder despedir a un trabajador aforado,

3) Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo procede ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

ANT.: 1) Pase Nº 1406, de 28.07.98, de Directora del Trabajo.
2) Presentaciones de 26.08.98 y 27.07.98, de Sra Ruth Rebolledo Carrasco, Presidenta Sindicato Interempresa A.F.P., 8ª Región.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 154 Nº 10; 168, inciso 1º, y 174, inciso 1º.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. Nºs. 2548/126, de 24.-04.95; 4630/199, de 20.08.92; 7405, de 06.10.88, y 3422/130, de 07.05.87.

SANTIAGO, 16 OCT 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORA RUTH REBOLLEDO CARRASCO
PRESIDENTA SINDICATO INTEREMPRESA A.F.P., 8ª REGION

Mediante presentaciones de Antecedentes 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

1º) Causal de terminación de contrato que procede aplicar por las Administradoras de Fondos de Pensiones en el evento que sus ejecutivos de ventas no aprueben examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A F P de acuerdo a Circular Nº 999;

2º) Si por la misma razón anterior podría ser despedido personal con fuero maternal o sindical sin derecho a indemnización; y

3º) Procedencia de cartas de amonestación de la empresa con amenazas de despido si no se efectúa ventas en un mes determinado.

Sobre el particular, cumpléme informar a Ud. lo siguiente:

1) En cuanto a la consulta de causal de término de contrato de no ser aprobado examen de la Superintendencia de A.F.P., el artículo 168, inciso 1º, del Código del Trabajo, 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 tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juez 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 en un veinte por ciento"

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. Nros. 2548/126, de 24.04.95; 7405, de 06.10.88, y 3422/130, de 07.05.87.

2) En cuanto a si trabajadores con fuero podrán ser despedidos por no aprobar el examen aludido, el inciso 1º del artículo 174 del Código del Trabajo, 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, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del precepto legal transcrito fluye que para poner término al contrato de trabajo de un dependiente sujeto a fuero laboral, es menester contar con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla sólo en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Lo expresado permite sostener que por disposición expresa de la ley es atribución propia del juez competente autorizar separar de sus funciones a un trabajador que goza de fuero laboral, con las limitaciones que la misma ley señala, es decir, decretarlo en forma excepcional y fundamentando dicha decisión.

En estas circunstancias, es preciso convenir que si el empleador separa de sus funciones a un trabajador aforado, como podría ser un dirigente sindical o una trabajadora embarazada y hasta un año después de terminado el reposo posnatal sin autorización judicial previa, se estaría arrogando una atribución que sólo compete al juez, incurriendo en infracción legal, y a la vez transgrediendo la obligación principal que le impone el contrato de trabajo, cual es la de proporcionar al dependiente el trabajo convenido.

De esta suerte, en el evento consultado, que un trabajador en goce de fuero sindical o maternal no apruebe el examen de conocimientos exigido por la Superintendencia A.F.P., el empleador no podría poner término a su contrato mientras el juez en conocimiento y ponderación de los hechos de la causal legal invocada no lo autorice, de manera que si ello no ocurre el empleador está impedido de dar por concluidos los servicios por la causal que sea

Por otra parte, de lo anteriormente expresado se desprende que es únicamente el juez el órgano competente para pronunciarse ya sea autorizando o rechazando el despido de un trabajador con fuero, por lo que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de hacerlo, y no le resulta posible emitir informe en cuanto a si el hecho de no ser aprobado el examen aludido sería causal suficiente para que el juez autorice el despido del dependiente en goce de fuero sindical o maternal.

3) En cuanto a la procedencia de cartas del empleador al trabajador que le aperciban con el término del contrato de no alcanzarse las metas de venta, cabe expresar que si bien el hecho del envío de tales cartas no se encuentra prohibido por la legislación laboral vigente, y tendrían por base la facultad de mando y de dirección de la actividad empresarial que la misma legislación reconoce al empleador, la circunstancia que señalen que determinados hechos como el incumplimiento de metas de

venta signifiquen causal de término de contrato, deberá entenderse que ello es sin perjuicio de lo que en definitiva resuelva el juez competente, ante reclamación del trabajador, según lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, de producirse efectivamente el despido por la causa señalada, quien establecerá si éste ha sido justificado o no, según el mérito del juicio

Cabe agregar, que la carta en análisis correspondería propiamente atendida su redacción, a una sanción aplicada al trabajador, consistente en amonestación escrita, razón por la cual al tenor de lo señalado en el artículo 154, Nº 10 del Código del Trabajo, que trata del contenido mínimo del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en cuanto precisa que las sanciones que puede aplicar el empleador por infracción a las obligaciones que impone el mismo reglamento, podrán ser entre otras, amonestación escrita, debe concluirse que la mencionada comunicación debe adecuarse a la disposición antes indicada, es decir, debe obedecer al incumplimiento de una obligación impuesta en el reglamento de orden, higiene y seguridad de la empresa para su procedencia.

De esta manera, las comunicaciones que dirija el empleador a los trabajadores tendientes a lograr un mayor rendimiento no son objetables desde el punto de vista jurídico, a menos que contengan una amonestación escrita como sanción, en cuyo caso sólo proceden ante infracción al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

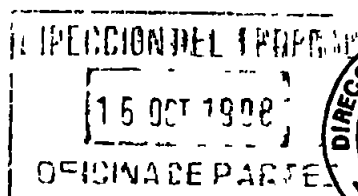
1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos como la no aprobación de examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. a los agentes de ventas, configura causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad al juez del trabajo.

2) La misma Dirección carece también de competencia para pronunciarse si la no aprobación del examen señalado podría ser causal para que el juez del trabajo autorice el despido de un trabajador en goce de fuero sindical o maternal, trámite previo que en todo caso el empleador debe requerir para poder despedir a un trabajador aforado;

3) Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una

causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo proceden ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII^{as} Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.