



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES
EN DERECHO
K 10246 (2312) 2016

ORD.: 0711 0019

MAT.: La obligación legal del artículo 162 del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, sólo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley. En cuanto al envío de la copia de la comunicación que debe remitir el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta se encuentra satisfecha al generarse el comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo.

- ANT.:**
- 1) Instrucción de 31.01.2017 del Jefe del Departamento Jurídico.
 - 2) Instrucción de 26.12.2017 del Jefe del Departamento Jurídico.
 - 3) Correo electrónico de 30.11.2016 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 4) Pase N°432 de 17.11.2016 de Jefa de Departamento de Atención de Usuarios.
 - 5) Pase N°342 de 07.11.2016 de Jefe de Departamento Jurídico
 - 6) Acta aclaratoria de 19.10.2016 de doña Guacolda Salas Santana
 - 7) Pase N°1426 de 12.10.2016 de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
 - 8) Presentación de 06.10.2016 de doña Guacolda Salas Santana.

FUENTES: Código del Trabajo artículo 162, art. 14 de la Ley N°19.800 y Decreto Fuerza de Ley N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONCORDANCIA: Dictamen N°3092/168 16.09.2002.

SANTIAGO, 10 FEB 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO (S)
A : GUACOLDA SALAS SANTANA
ABOGADA DEL TRABAJADOR DON JORGE TRINCADO
MONEDA 2368
SANTIAGO

Mediante presentación del ant. 6), ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección, referido a si el artículo 162 del Código del Trabajo ha tenido alguna modificación legal o si existe alguna instrucción emitida por la Dirección del Trabajo en

orden a otorgarle al Comprobante de Carta de Aviso para Término de Contrato de Trabajo el mismo valor que a la Carta de Aviso para Término de Contrato de Trabajo.

La ocurrente realiza esta solicitud en atención a la respuesta otorgada a su presentación de fecha 29.06.2016, por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente mediante el Ordinario N°1710 de fecha 13.07.2016, en donde se indicó que:

“En vuestro caso, el documento denominado “COMPROBANTE DE CARTA DE AVISO PARA TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO” es el registro que tenemos como Institución, por ende, NO existe en nuestros archivos la copia materia de la carta de aviso que usted solicita, sin perjuicio de ello el documento individualizado cumple con las correspondientes exigencias legales...”

En consecuencia, informo a usted que este servicio no tiene en sus archivos copia material de la carta de aviso de término de relación laboral, sin perjuicio de contar con los comprobantes de carta de aviso ingresados por su empleador a nuestro sistema informático, documento que goza de los mismos privilegios jurídicos.”

Al respecto, cúmpleme informar que el artículo 162 del Código del Trabajo, en lo atinente a lo expuesto en su presentación dispone:

“Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 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.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo...”

Al tenor de la norma transcrita se observa, que el artículo 162 del Código del Trabajo en el último tiempo no ha tenido modificaciones que digan relación con el valor jurídico de la carta de aviso para término de contrato de trabajo.

Asimismo se colige, que la comunicación de despido del trabajador debe realizarse a través de la carta de aviso de término del contrato de trabajo.

Consecuencialmente, se infiere que el empleador debe enviar esta comunicación al trabajador en el plazo de 3 o 6 días contados desde la separación del mismo, según sea la causal invocada. El mismo plazo tendrá para remitir copia de la misma, a la Inspección del Trabajo respectiva. En el caso de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, el aviso deberá darse por escrito al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, con a lo menos treinta días de anticipación o, en su defecto, si el preaviso fuere menor o no lo hubiere, el empleador deberá pagar indemnización sustitutiva equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Ahora bien, de lo señalado es posible indicar que el artículo 162 del Código del Trabajo impone dos obligaciones al empleador:

1) Envío de la carta al trabajador:

Es una obligación legal impuesta por el legislador al empleador, que consiste en la comunicación que la ley exige a éste, para dar a conocer al trabajador el término de la relación laboral, la cual debe efectuarse personalmente o por carta certificada al domicilio del dependiente consignado en el contrato de trabajo, dentro del plazo establecido en la ley.

Por su parte, dicha carta debe contener la causal legal de terminación de contrato de trabajo que el empleador estima concurrente para sustentar el despido, además de los hechos en que éste se funda. También debe indicar el monto total a pagar de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo y, por último, debe informar el estado del pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

En este mismo sentido, es posible inferir que la comunicación que debe enviar el empleador al trabajador debe consistir en un documento escrito que cumpla con los requisitos y dentro del plazo establecido por la ley.

Consecuencialmente, la Dirección del Trabajo sólo tendrá por cumplida la obligación de escrituración: 1) cuando el trabajador reconozca que el empleador hizo entrega de la carta; 2) con la exhibición de una copia en el cual se deje constancia de la recepción de la carta a través de la firma del trabajador; 3) por el comprobante respectivo de la oficina de correos desde la cual se envió.

En efecto, la importancia y fundamento de la necesidad de cumplir con el envío de la carta por parte del empleador al trabajador, radica en que el aviso permite que el trabajador tome conocimiento de los hechos en que se funda el término de su contrato y el estado de pago de las cotizaciones previsionales.

Por lo anteriormente expuesto, es dable concluir, que la carta de aviso para término de contrato de trabajo que envía el empleador al trabajador, no puede ser reemplazada por ningún otro tipo de documento, que no sea la comunicación establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo.

2) Envío de la copia de la carta a la Inspección del Trabajo:

Es la obligación que impone el legislador al empleador de enviar copia de la carta de aviso para término de contrato de trabajo a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo establecido por la ley.

Ahora bien, la importancia y fundamento de la necesidad de cumplir con el envío de la copia de la carta por parte del empleador a la Inspección del Trabajo, radica en que este Servicio tenga un registro de las comunicaciones de término de relación laboral que envían los empleadores a los trabajadores.

Resulta necesario precisar, que cuando el legislador utilizó la palabra "respectiva" se refirió a la Inspección del Trabajo que ejerza su jurisdicción en la comuna en la cual se encuentra ubicada la empresa.

Sin perjuicio de lo expuesto, mediante la Circular N°47 de fecha 01.06.2011 a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N°19.880, se indicó que ninguna Dirección Regional o Inspección del Trabajo puede negarse a recibir documentación alguna, sea que se trate de materias de su competencia o no.

Por tanto, la copia de carta de aviso para término de contrato de trabajo que debe enviar el empleador a la Inspección del Trabajo puede entregarse en cualquiera de ellas dentro del plazo establecido por la ley.

Por su parte, la Dirección del Trabajo tiene la obligación de llevar un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, lo que se realiza a través de la plataforma informática de este Servicio, de acuerdo a lo informado en el ant. 2) por la Unidad de Atención y Usuarios, en donde se indica lo siguiente:

"Actualmente, las copias de aviso de término de contrato que deben enviar los empleadores a las Inspecciones del Trabajo, pueden efectuarse de manera general y preferente a través del sitio web utilizando para ello su clave personal, en estos casos se genera un registro que entrega un comprobante denominado "Comprobante de Carta de Aviso para Terminación de Contrato."

En caso de usuarios que no puedan utilizar el mecanismo vía web y requieran efectuar la comunicación en forma presencial, podrá hacerlo mediante el depósito de las cartas o notas, en la oficina de gestión documental de la respectiva Inspección del Trabajo.

De acuerdo al procedimiento de atención presencial y recepción de correspondencia y documentación, los encargados de gestión documental deben recibir la comunicación, revisar y devolver copia timbrada al usuario y luego efectuar los registros correspondientes, esto es, en el libro de partes y sistema DT Plus. En relación con el archivo material y la conservación de estas notificaciones, informo a Ud., que la gestión de documentos y el archivo de ellos se encuentra dentro de la competencia del Depto. De Administración y Finanzas, no obstante que, el ingreso o registro de las comunicaciones en el DT Plus, competencia del Departamento de Atención de Usuarios, generará un comprobante que se guarda en el mismo sistema y que es posible obtener ante una petición expresa.

Finalmente, la forma de acceder a esta información por parte del interesado, es solicitándola a través de una solicitud de información e las OIRS de la Inspección en que se ha depositado y/o registrado. Tratándose de terceros solicitantes, podrá acceder presentando una Solicitud de Acceso a la Información Pública”

De esta manera se concluye que, el registro de las comunicaciones se efectúa a través de la página web de la Dirección del Trabajo, cuando se ejecuta de manera virtual, y mediante libro de partes en caso que el trámite se realice presencialmente ante la Inspección del Trabajo, registro que posteriormente será ingresado por un funcionario de este Servicio al sistema informático.

En consecuencia, como resultado de este registro, el sistema genera el denominado comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo, el que tiene como finalidad proporcionar al usuario un documento que acredite el registro de las comunicaciones de terminación de relación laboral remitidas a este Servicio por el empleador.

En efecto, para la obtención de dicho comprobante se debe completar un formulario con la fecha en que el empleador dio aviso a la Dirección del Trabajo del comunicado, la razón social y RUT del empleador, el nombre y RUT del trabajador, la fecha de la comunicación, la fecha de la terminación de los servicios, la causal de término de la relación laboral, los motivos por los que se funda el despido, los montos a pagar por concepto de indemnizaciones, el estado de las cotizaciones previsionales, la forma que se acreditará el estado de estas cotizaciones previsionales y el mecanismo que se utilizó para la notificación de la carta al trabajador.

En cuanto al marco regulatorio, que en el orden administrativo rige la materia, y de acuerdo a lo informado en el ant.2), este se encuentra regulado en la Orden de Servicio N°3 de 13.05.2008, en su punto IV, disposiciones complementarias: *“Para el ingreso de Cartas de Aviso de Términos de Contrato”* disponible en el sitio web institucional, www.dt.gob.cl.

Resulta relevante señalar que la Dirección del Trabajo, crea esta plataforma informática para el registro de estas comunicaciones, con el principal objetivo de avanzar junto a las nuevas tecnologías que se van introduciendo en nuestra sociedad y ,asimismo, para optimizar y hacer más accesible la información a nuestros usuarios.

Por su parte, la copia de la carta que el legislador exige al empleador enviar a la Inspección del Trabajo no requiere formalidad alguna, pues dicha copia no necesita estar firmada por el trabajador ni tampoco que se acredite la recepción por parte del trabajador.

En este mismo sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, mediante el Dictamen N°3092/168 de 16.09.2002, indica que, no resulta obligatorio adjuntar a la copia de la comunicación, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior de producido aquél, atendido que dicha obligación que asiste al empleador sólo ha sido prevista para la comunicación que debe remitir al trabajador afectado.

Asimismo, resulta preciso indicar que el formulario que genera el comprobante emitido por el sitio web de la Dirección del Trabajo, contiene todos los requisitos exigidos en la carta, tal como se observa al comienzo de este punto.

Por lo anteriormente expuesto, y de acuerdo a las facultades interpretativas y fiscalizadoras otorgadas por el Decreto Fuerza de Ley N°2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a este Servicio, es posible señalar que el comprobante de carta de aviso de término del contrato de trabajo cumple con la obligación impuesta el artículo 162 del Código del Trabajo, en lo referente al deber del empleador de enviar copia de la comunicación a la Inspección

del Trabajo, para efectos de llevar un registro de las comunicaciones que se les envíen a este último, el que debe mantener actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones normativas citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la obligación legal del artículo 162 del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, sólo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley. En cuanto al envío de la copia de la comunicación que debe remitir el empleador a la Inspección del Trabajo, esta se encuentra satisfecha al generarse el comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo.

Saluda a Ud.,



F. Castro

FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)

la
PR/DAM

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Departamentos Dirección del Trabajo
- Subdirector
- Dirección del Trabajo Región Metropolitana Poniente
- U. de Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sr. Jefe de Gabinete del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo

