



Dirección del Trabajo
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
K. s/k (2833) 2015

ORD.: **5742** / **070**

MAT.: 1.- No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial.

2.- No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

FUENTES: Artículos 5, 164, 167, 355, 420 y 505 todos del Código del Trabajo; Artículos 27 y 29 del D.F.L. N° 2.

ANT.: 1) Pase N° 189 de 23.10.2015, de Jefa de Departamento de Atención de Usuarios.
2) Presentación de 20.10.2015, de Rodrigo Logan Soto.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

06 NOV 2015

A : RODRIGO LOGAN SOTO
rlogan@logan-abogados.cl

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

1) Si resulta procedente que las partes de una relación laboral puedan convenir un sistema alternativo de solución de conflictos mediante un arbitraje obligatorio, esto previo a la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva.

2) Si resulta procedente, convenida la indemnización por años de servicios a todo evento prevista en el inciso primero del artículo 164 del Código del Trabajo, aplicar dicha indemnización desde el primer año de la relación laboral. De ser ello efectivo, si habría un monto mínimo a imputar por parte del empleador y si dicha suma podría ser considerada remuneración para todos los efectos legales.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que el artículo 420 del Código del Trabajo, dispone:

“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorgan mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;

f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744, y

g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que por expreso mandato del legislador serán de competencia exclusiva de los Juzgados de Letras del Trabajo, entre otras materias, todos los asuntos que se suscitan entre empleadores y trabajadores derivados de la aplicación de las normas laborales o interpretación y aplicación de contratos individuales o colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

Por su parte, el artículo 505 del Código del Trabajo, en su inciso primero, dispone:

“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.”

A su vez, los artículos 27 y 29, en su inciso primero, del D.F.L. N° 2 de 1967, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, prescriben:

“Los Inspectores del Trabajo podrán actuar de oficio y aun fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el Inspector estará obligado a informar por escrito al respectivo Jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del siguiente día hábil, salvo causa justificada”.

“La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas se deduce que corresponde a esta Dirección del Trabajo la interpretación de la legislación laboral y la fiscalización de su cumplimiento, fiscalización que puede tener su origen, ya sea, en su propia iniciativa o en denuncias de algún interesado.

Se infiere, asimismo, que la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá citar a empleadores o sus representantes, trabajadores o directores sindicales, a fin de solucionar los asuntos sometidos a su conocimiento.

De esta forma, *“la competencia de la inspección del trabajo abarca toda la normativa laboral comprendida en el Código del Trabajo y leyes complementarias, salvo contadas excepciones, casos éstos últimos en que la competencia es exclusivamente judicial. De este modo, la ley establece una competencia del órgano administrativo respecto de todas y cada una de las materias reguladas normativamente por la legislación laboral, salvo las excepciones excluidas por el legislador”*¹, tal es el caso, entre otras, de la calificación del término del contrato de trabajo, cuestión entregada exclusivamente a los tribunales de justicia.

De suerte que, y atendido el carácter eminentemente protector del derecho del trabajo y la naturaleza de orden público de las normas que lo conforman², lo que se traduce en la irrenunciabilidad de los derechos consagrados por las leyes laborales, principio que encuentra su expresión legislativa en el artículo 5°, inciso segundo del Código del trabajo, no resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial.

¹ UGARTE Cataldo, José Luis. Inspección del Trabajo en Chile: Vicisitudes y desafíos, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6, enero-junio de 2008, pp. 188-189.

² En tal sentido, Guido Macchiavello plantea que *“los conflictos del trabajo requieren de tribunales especiales y de procedimientos propios, breves y concentrados. También, aquí hay normas públicas las cuales integran el Derecho del Trabajo porque en último término significan o la interpretación o la aplicación de normas propias al contrato individual o colectivo del trabajo.*

En el plano administrativo nuestro Derecho creó un servicio público para que fiscalizara el cumplimiento de las obligaciones y deberes vinculados al trabajo subordinado, la organización sindical, el fomento y desarrollo de la disciplina. En lo pertinente, hay otro capítulo del Derecho del Trabajo con norma de Derecho Público”. MACCHIAVELLO, Guido. *Derecho del Trabajo*. Santiago, Chile. Fondo de cultura económica., 1986, pág. 55-56.

En efecto, *“la característica de orden público del derecho laboral resulta inherente a su misma naturaleza, ya que si las partes pudieran libremente y en virtud de la autonomía de la voluntad derogar sus imposiciones, perdería su razón de ser al no poder cumplir con la finalidad para la cual fue creado, carácter que justifica asimismo el que no se trate de un orden público absoluto, que no admitiría alteración alguna por las partes, sino, por regla general, relativo”*³, puesto que, por medio de un acuerdo, las partes, podrían mejorar tales condiciones, pero nunca disminuir, toda vez que dichas normas establecen mínimos con carácter obligatorio para las partes.

No obstante, *“excepcionalmente, algunas normas laborales son de inderogabilidad absoluta o de derecho necesario absoluto, lo cual significa que no pueden ser modificadas en ningún sentido, como ocurre con las normas procesales o las causales de término de contrato, pero en este caso no estamos frente a un beneficio mínimo a favor del empleador o a un derecho irrenunciable en su favor, sino que, por razones de interés general, al Estado le interesa el cumplimiento de la norma tal cual fue legislada (Plá, 1998: 170). Salvo este pequeño grupo de preceptos, las demás normas laborales pueden ser mejoradas en favor de los trabajadores”*⁴.

Así entonces, el carácter de orden público que detentan las normas del Derecho del Trabajo y concretamente las referentes a las instancias administrativas y jurisdiccionales, implica la consagración de la irrenunciabilidad de los derechos que se establecen a favor de los trabajadores.

Por otra parte, cabe hacer presente que cuando el legislador ha considerado en el ámbito laboral el arbitraje como un sistema alternativo a la solución de los conflictos laborales, lo ha hecho expresamente, tal es el caso, de la situación prevista en el artículo 355 del Código del Trabajo, al circunscribir el arbitraje al procedimiento de negociación colectiva. En efecto, la citada disposición legal dispone:

“Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto en el artículo 385”.

De ello se sigue, que las partes intervinientes en un proceso de negociación colectiva podrán someter a arbitraje la negociación en cualquier oportunidad, ya sea, durante el desarrollo de ésta, o inclusive durante la huelga o cierre patronal.

No obstante, el arbitraje, excepcionalmente, tendrá el carácter de obligatorio en aquellas empresas en las cuales los trabajadores tengan prohibido ejercer el derecho de huelga y en aquellos casos en que el Presidente de la República decreta la reanudación de faenas en una huelga o cierre patronal, que por sus características, oportunidad o duración, cause grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

2) Finalmente, respecto a la pregunta signada en este punto, esto es, si resulta procedente, convenida la indemnización por años de servicios a todo evento prevista en el inciso primero del artículo 164 del Código del Trabajo, aplicar dicha indemnización desde el primer año de la relación laboral. De ser ello efectivo, si habría un monto mínimo a imputar por parte del empleador y si dicha

³ LANATA Fuenzalida, Gabriela. Contrato individual de trabajo. Santiago, Chile. Editorial legal publishing, 2010, pág.15.

⁴ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. Fundamentos de Derecho Laboral. Santiago, Chile. Editorial legal publishing, 2014, pág 167.

suma podría ser considerada remuneración para todos los efectos legales, cabe señalar que el artículo 164 del Código del Trabajo, dispone:

"No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento".

Del análisis de la norma legal antes transcrita se infiere que las partes podrán a contar del séptimo año de la relación laboral sustituir la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, por una a todo evento, pagadera cualquiera sea la causa que origine la terminación del contrato, pero exclusivamente por el período posterior a los primeros seis años y hasta el undécimo año de la relación laboral.

Se deriva asimismo, que el pacto deberá ser por escrito, y el empleador deberá efectuar un aporte a una cuenta especial del trabajador equivalente al menos a un 4,11% de su remuneración mensual imponible con un tope de 90 unidades de fomento, a partir de la fecha del acuerdo.

De esta forma, el legislador permite que las partes puedan pactar por escrito el reemplazo de la indemnización de treinta días de la remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo para el caso de aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo contempladas en el artículo 161, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y de desahucio, por una pagadera a todo evento, cualquiera sea la causal legal de terminación de contrato, pacto que solo puede corresponder al período comprendido entre el séptimo y el undécimo año de prestación de servicios del trabajador, sin que preceda el reemplazo de dicha indemnización por el lapso de los primeros seis años de servicio, en que ésta se haya devengado.

Corroborando y refuerza lo señalado precedentemente la norma contenida en el artículo 167 del Código del Trabajo, que en su inciso primero dispone que:

"El pacto a que se refiere el artículo 164 podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 163".

De la transcrita disposición legal, se deduce que el acuerdo de las partes podrá comprender períodos de servicios anteriores a su celebración, siempre que no se afecte la indemnización del artículo 163 del Código del Trabajo, por los primeros seis años de servicios del trabajador.

De suerte que, el legislador si bien permite incluir en el pacto los años de servicios anteriores a la fecha de su celebración, deja de manera expresa a salvo el pago de la indemnización del artículo 163 del Código por los primeros seis años de antigüedad del trabajador.

Por consiguiente, atendida la circunstancia que el legislador reitera de modo expreso, en las dos disposiciones legales citadas, la exclusión en el pacto sobre pago de indemnización a todo evento en estudio, de la indemnización del artículo 163 del Código del Trabajo por los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador, necesario se hace concluir que no resulta procedente comprender este lapso en tal pacto, sin vulnerar la excepción explícita contenida en tales disposiciones legales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones normativas citadas y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud. que:

1.- No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial.

2.- No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

Saluda atentamente a Ud.,



Christian Melis Valencia
 CHRISTIAN MELIS VALENCIA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO



JFCC/LEP/ACG
 Distribución:

- Jurídico – Partes- Control
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sr. Jefe Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.
- Secretaría Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado.