



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E 50867 (513) 2023

665

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Remuneraciones. Instrumento colectivo.  
Competencia Dirección del Trabajo.

**RESUMEN:**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para resolver el asunto controvertido entre las partes vía pronunciamiento jurídico, debiendo la controversia ser puesta en conocimiento de los Tribunales de Justicia para su correspondiente resolución.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Correo electrónico de 20.04.2023 de Sindicato de Profesionales de la Salud de la Clínica Alemana de Temuco que entrega respuesta al traslado conferido.
- 2) Ord. N°533 de 17.04.2023 que otorga traslado al Sindicato de Profesionales de la Salud de la Clínica Alemana de Temuco.
- 3) Correo electrónico de 10.04.2023 de Sra. Verónica Fritz Jaramillo que subsana defectos en la solicitud de pronunciamiento.
- 4) Ord. N°457 de 31.03.2023 que solicita subsanar falta en la solicitud de pronunciamiento bajo apercibimiento.
- 5) Solicitud de pronunciamiento de 02.03.2023 de "Clínica Alemana de Temuco S.A."

**SANTIAGO**

03 MAY 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRES. CLÍNICA ALEMANA DE TEMUCO S.A.  
SENADOR ESTEBÁNEZ N°645**

**TEMUCO**  
**vfritz@alemanatemuco.cl**

Mediante presentación de ANT. 1), se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la forma de determinación del porcentaje de reajuste que corresponde aplicar, conforme lo establece el contrato colectivo vigente en materia de remuneraciones. Específicamente en cláusula segunda del mencionado instrumento colectivo, denominado "reajustabilidad futura", se pacta un reajuste semestral según la variación del 100% del IPC acumulado en los seis meses precedentes, con un piso que garantiza un reajuste que en todo caso no será inferior al 2% semestral. En dicho sentido, la empresa explica que se aplicó un reajuste salarial de 3,5% que corresponde al IPC acumulado entre los meses de agosto de 2022 y enero de 2023.

Ante la falta de peticiones concretas en la presentación, en ANT.3) la empresa subsana su error señalando que la consulta es saber si la fórmula de cálculo utilizada para el reajuste del mes de febrero de 2023 se encuentra correcta o no, de acuerdo con el contrato colectivo y la legislación vigente. De no ser así, solicita se le indique la fórmula de cálculo correcta.

Posteriormente, habiéndose otorgado traslado a la organización sindical, en ANT.1) responde que el cálculo practicado por la empresa es erróneo, porque sólo considera 5 meses y no 6 como indica el instrumento colectivo vigente en su cláusula segunda. Agrega que, esto trae como resultado un reajuste semestral de las remuneraciones de sólo un 3,5%, en circunstancias que entre agosto de 2022 y enero de 2023 la variación del IPC ha sido de un 4,7%.

Finalmente, el sindicato plantea que esta práctica de la empresa de dejar sin reajuste el primer mes del semestre, ya se venía realizando con anterioridad, pero que sólo fue advertido en el presente por lo considerable de las variaciones inflacionarias. De esta forma, concluye que la empresa no cumple con la obligación que establece el contrato colectivo vigente en su cláusula segunda.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el literal b) del artículo 1° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que particularmente le corresponde a este Servicio: "*b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*". Por su parte, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo señala que: "*Art. 505. 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*".

De esta manera, se colige que la solicitud de pronunciamiento no conlleva un planteamiento referido al ejercicio, por parte de este Servicio, de la facultad de

interpretar la normativa laboral o de reglamentación social, atribución que tiene lugar ante la existencia de puntos oscuros o dudosos en la aplicación normativa al caso concreto. Por el contrario, se circunscribe a una solicitud orientada a conocer cuál es el derecho aplicable para que la empresa tome una decisión acerca de la forma correcta de calcular el reajuste salarial pactado en el instrumento colectivo, asunto que representa otorgar una asesoría jurídica, materia que se aleja del sentido y finalidad de interpretar la normativa laboral.

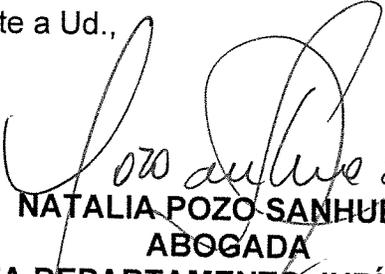
No obstante, también la presentación y respuesta de la organización sindical, dan cuenta de una controversia entre las partes, la que necesita para su resolución de rendición de prueba en un procedimiento jurisdiccional ante los tribunales de justicia para su correspondiente ponderación, asunto que excede a la competencia de la Dirección del Trabajo. En efecto, el artículo 420, letra a) 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”*.

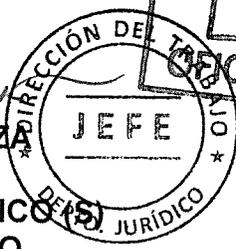
De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia y normas jurídicas citadas, cumplo con informar a usted que:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para resolver el asunto controvertido entre las partes vía pronunciamiento jurídico, debiendo la controversia ser puesta en conocimiento de los Tribunales de Justicia para su correspondiente resolución.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (15)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


NPS/LBP/AMF  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Sindicato de Profesionales de la Salud de empresa "Clínica Alemana de Temuco S.A."