



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 11337(699)/2000

ORD. No 5094 / 0340

**MAT.:** No resulta jurídicamente procedente que un empleador respecto de un beneficio que es de carácter remuneratorio y, por ende, susceptible de ser negociado colectivamente, determine que nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo de trabajo.

**ANT.:** Presentación de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia, el Turismo, la Gastro-Hotelaría, Derivados y Similares, -COTIACH-.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 306.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. Nº 3073/148, de 25.05.94.

SANTIAGO,

18 - DIC. 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. LUIS TOLEDO O., MANUEL AHUMADA L.  
ESTEBAN HIDALGO S., "COTIACH"  
OLIVARES 1486  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta jurídicamente procedente que una empresa respecto de un beneficio de carácter remuneratorio que está estudiando establecer de común acuerdo con sus trabajadores, determine que éste no formará nunca parte de un contrato o convenio colectivo.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 306 del Código del Trabajo, dispone:

*"Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.*

*"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".*

Del precepto legal transcrito precedentemente es posible inferir que son objeto de negociación colectiva todas aquellas materias relativas a remuneraciones, beneficios en especie o en dinero y en general, las concernientes a condiciones comunes de trabajo.

Por el contrario, de la misma norma se colige que, por expreso mandato del legislador, no constituyen materias susceptibles de ser negociadas, aquellas que importen una limitación a la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, como asimismo, las que sean ajenas a la empresa.

De ello se sigue, que no existe inconveniente jurídico alguno para que las partes, mediante un contrato colectivo de trabajo, convengan en las respectivas cláusulas cualquier beneficio, remuneración, regalías, condiciones comunes de trabajo, etc., siempre que estén vinculadas con el actuar de la empresa, y en la medida que su establecimiento no implique una restricción a las facultades del empleador de dirigir, organizar o administrar la empresa.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, se ha podido determinar que la empresa Elaboradora de Alimentos Dofigue Ltda. y el Sindicato de Trabajadores de la misma, suscribieron un contrato colectivo con fecha 11 de agosto de 1999, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2001. Posteriormente con fecha 10 de agosto de ese año, las mismas partes suscribieron un acuerdo, para los efectos de formar una comisión empresa-trabajadores cuyo objetivo será analizar la factibilidad de crear un sistema de incentivos a la productividad, proceso que se convino iniciar el 16 de agosto del año 1999.

Producto de este acuerdo, la empresa con fecha 14 de julio del presente año hizo llegar a los trabajadores una reseña con el detalle de lo que será el bono de productividad, que incluye su definición, los objetivos específicos del mismo, la dotación por áreas, método de pago, etc., incluyendo entre las bases del mismo, que tendrá un período de prueba de un año y que dicho beneficio nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo, quedando supeditado a los acuerdos que alcancen a empresa y trabajadores con el objeto de perfeccionarlo.

El análisis de los mismos antecedentes, permite determinar, a la vez, que el beneficio de que se trata tiene un carácter remuneratorio, por cuanto según lo señala la empresa, con él se pretende traspasar como una mayor remuneración a los trabajadores los recursos que a esa fecha se gastaban en corregir errores, transformando así el gasto en una inversión.

Todo lo señalado precedentemente permite sostener que el beneficio en comento queda comprendido dentro de aquellas materias que son susceptibles de ser negociadas en conformidad al inciso 1º del artículo 306 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en párrafos que anteceden, como asimismo, su contenido, a juicio de este Servicio, no importa una limitación a las facultades del empleador de dirigir, organizar o administrar la empresa, como tampoco, resulta ajeno al actuar de la misma.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden no cabe sino concluir que no resulta procedente que el empleador, en el caso en consulta, determine que el beneficio de que se trata nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo, toda vez que ello significa excluir de una posible negociación colectiva una materia que en conformidad a la ley es perfectamente susceptible de ser negociada.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que un empleador, respecto de un beneficio que es de carácter remuneratorio y, por ende, susceptible de ser negociado colectivamente, determine que nunca formará parte de un convenio o contrato colectivo de trabajo.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
 MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo