



ORDINARIO N°: 447

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Consulta genérica.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico. Sin perjuicio de lo señalado en el presente informe, y en lo que respecta a la doctrina contenida en Dictamen N°3826/31 de 20.07.2018.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 21.03.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho. (s)
2. Presentación de 29.07.2022 de [REDACTED]

[REDACTED]
SANTIAGO,

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

A:

[REDACTED]
**ABOGADA
SANTIAGO**
[REDACTED]

29 MAR 2023

Mediante presentación señalada en el Ant.2),, Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, que dice relación sobre el carácter legal de la gratificación convencional dispuesta en el artículo 46 del Código del Trabajo, y si mantiene tal carácter al incluirse ésta en un contrato colectivo.

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

El D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica que estructura y fija funciones de la Dirección del Trabajo, en el literal b) inciso 2º de su artículo 1º, establece que le compete *"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 artículo 5º letra b), del precitado cuerpo legal, dispone:

"Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengas otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Del análisis de la disposición en comento se desprende, claramente, que la facultad interpretativa otorgada por el legislador a esta Dirección se encuentra radicada en el Director del Trabajo, quien está facultado para fijar el sentido y alcance de la legislación y reglamentación laboral y social, limitada al marco que le señala el propio Código Laboral y su ley orgánica.

Por su parte, al Departamento Jurídico le corresponde absolver consultas legales, relacionadas a la legislación y reglamentación laboral, cuando se trate de materias en las que existe precedente, a través de anteriores pronunciamientos jurídicos de la Dirección del Trabajo, o que se mantenga la doctrina institucional.

Ahora bien, al tenor de la presentación efectuada, se solicita opinión de este Servicio en materias sobre las cuales no se aportan antecedentes. En tal sentido, resulta pertinente destacar que la doctrina de este Servicio ha precisado que no resulta jurídicamente procedente pronunciarse de modo genérico sobre materias respecto de las cuales no se cuenta con información suficiente.

A la misma conclusión ha arribado esta Dirección, mediante su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en Ords. N°s 342 de 16.01.2020; N°1755 de 09.04.15 y 3268 de 17.07.2017.

Del mismo modo, cabe hacer presente que 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 y fallos arbitrales en materia laboral."

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

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que, en lo que respecta al otorgamiento de los beneficios históricos, este Servicio con fecha 20.07.2018, emitió el Dictamen N°3826/31 en virtud del cual se señaló que “*(...) un beneficio histórico no deviene en colectivo por el hecho de que sea incorporado en un instrumento colectivo celebrado con posterioridad a su otorgamiento por parte del empleador, toda vez que tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa y que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, independiente de su condición sindical, cuestión que no muta en cuanto a su origen y naturaleza por el sólo hecho que tal beneficio sea estipulado posteriormente en un instrumento colectivo*”.

Seguidamente dicho Dictamen agrega que: “*En el evento que estos beneficios, remuneraciones y condiciones de trabajo históricos, hubiesen sido incrementados de manera real y efectiva, producto de una negociación colectiva posterior, únicamente dicho incremento se entenderá originado en el respectivo instrumento colectivo y, en consecuencia, objeto de una posible extensión de beneficios regulada en el artículo 322 del Código del Trabajo incorporado por la Ley N°20.940*”.

Ahora bien, la doctrina anterior fue complementada mediante Ord.N°4496 de 17.09.2019, que resuelve sobre el otorgamiento de beneficios históricos, haciendo la distinción entre trabajadores contratados con anterioridad a la suscripción del instrumento y aquellos contratados con posterioridad a dicha suscripción. (Ord.N°5555 de 03.12.2019).

En consecuencia, tomando en consideración las razones formuladas y disposiciones legales citadas, es posible concluir que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de una consulta de carácter genérico. Sin perjuicio de lo señalado en el presente informe, y en lo que respecta a la doctrina contenida en Dictamen N°3826/31 de 20.07.2018

Saluda atentamente a Ud.,



COD/EZD
Distribución:
-Partes
-Jurídico