



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K9989 (2241)/2017

*Jurídico*



6526

ORD N°: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre las partes de la relación laboral que requiere de prueba y su ponderación, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma a los Tribunales de Justicia.

**ANT.:** 1. Instrucciones de 22. 11.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.-Pase N°335, de 24.10.2018, de Jefe Departamento Jurídico (S)  
3.-Ord.N°3644, de 16.10.2017, de Inspectora Provincial de Santiago.

---

**SANTIAGO,**

26 DIC 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO**  
**SANTIAGO**

Mediante Ord. citado en el antecedente 3), ha remitido a este Departamento, informe inspectivo N° 1301.2017.3970, evacuado por el fiscalizador de esa dependencia, Sr. Diego Anrique Bascur, documento que da cuenta de los resultados del procedimiento de fiscalización efectuado por dicho funcionario a la empresa Servicios y Cobranzas Ltda. SEYCO. Ello para los efectos de que se resuelva sobre la procedencia de exigir el ajuste de la meta mensual para acceder al beneficio denominado "bono de producción" pactado en el contrato individual de la trabajadora que individualiza, quien hizo uso de un permiso sin goce de remuneraciones en el período comprendido entre el tres de abril de 2017 y el seis de junio del mismo año.

Del citado informe aparece que la antedicha fiscalización se originó en la denuncia interpuesta en contra de la referida empresa por el sindicato de trabajadores N°2 allí constituido, entre otras materias, por no haber efectuado tal ajuste en el caso de la afectada.

En relación con la materia el fiscalizador actuante señala que la posición de los denunciados es que en el caso indicado procedería ajustar la meta en forma proporcional en aquellos meses del período en que la referida dependiente laboró algunos días, utilizando así el mismo procedimiento que ha aplicado la empresa en caso de feriado legal y licencia médica de que han hecho uso los involucrados.

Por su parte, la posición de la empresa, expresada por la Sra. Roxana Oñate, es que su representada no estaría obligada a efectuar el señalado ajuste respecto de la dependiente que hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones durante el lapso indicado.

Expresa que, aun cuando la norma convencional no lo establece expresamente, la práctica habitual utilizada es realizar el ajuste correspondiente en caso de no laborarse el mes completo a causa de feriado legal y/o licencia médica de los involucrados, pero no así en caso de permisos como el señalado.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En forma previa, es necesario hacer presente que nuestra legislación laboral no regula los permisos otorgados convencionalmente por un empleador a un trabajador, sean estos con o sin derecho a percibir remuneración.

No obstante ello, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha establecido, entre otros, en dictamen N°075/008 de 05.01.1999, que el permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente suspende algunos de sus efectos, vale decir, algunos de los derechos y obligaciones que derivan de la respectiva convención.

La señalada jurisprudencia agrega:  
*"...cuando las partes de mutuo acuerdo pactan suspender la relación laboral durante un determinado período, toda su reglamentación quedará en definitiva entregada al exclusivo arbitrio de sus voluntades, para lo cual gozan de amplia libertad contractual.*

Respecto a las obligaciones que se ven suspendidas durante la duración del mismo, tanto en relación a los trabajadores como al empleador, la doctrina institucional ha precisado que durante el período de permiso el trabajador no estará obligado a realizar las labores pactadas en el contrato, ni el empleador obligado a proporcionar el trabajo convenido ni pagar la remuneración acordada.

Conforme a la misma doctrina, la suspensión convencional de la relación laboral, como consecuencia del otorgamiento de un permiso sin goce de remuneraciones, no afecta el nacimiento ni la exigibilidad del derecho a feriado legal, beneficio que está ligado a la vigencia del contrato de trabajo y no a la ejecución de los servicios que en él se estipulan. Lo mismo sucede tratándose de la indemnización legal por años de servicio, por cuanto para los efectos indemnizatorios debe considerarse el tiempo de vigencia del contrato,

condición que, al igual que en el caso anterior, no se ve afectada por la incidencia de un permiso sin goce de remuneraciones.

Efectuadas las precisiones que anteceden, es necesario señalar que de los antecedentes recabados por el fiscalizador actuante se ha podido establecer que las partes mantienen posiciones divergentes respecto a la obligatoriedad de practicar el ajuste de metas de que se trata, en los casos de suspensión convencional de la relación laboral a causa de permisos sin goce de remuneraciones.

Como ya se señalara, la empresa ha reconocido que aun cuando tal ajuste no está contemplado expresamente en la respectiva cláusula convencional, ha sido práctica habitual la realización del mismo en los períodos de feriado legal y licencia médica de los trabajadores, más no así, por la existencia de permisos como el que nos ocupa.

En tales circunstancias, cúpleme informarle que este Servicio se encuentra impedido de pronunciarse sobre el particular teniendo presente la doctrina institucional vigente respecto a su incompetencia para resolver cuando existen hechos controvertidos entre las partes en torno a la materia sometida a su conocimiento, contenida, entre otros, en Ords. N°s 2180 de 07.05 2108 y 4460, de 30.08.2016.

En efecto, la señalada doctrina, fundamentada en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, expresa: *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre las partes de la relación laboral que requiere de prueba y su ponderación, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma a los Tribunales de Justicia"*.

Es cuanto puedo informar a Ud. al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDO BEAS EFE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**

  
**EBP/SMS/sms**  
**Distribución:**  
 - Jurídico,  
 - Partes,  
 - Control