



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 289207 (49) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 598

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Grupos Negociadores. Remuneraciones.

RESUMEN:

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.04.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 05.04.2023 de Sr. Camilo Moreno Moya.
- 3) Solicitud de 23.12.2022 de "Asesorías Golalo SpA".

SANTIAGO, **21 ABR 2023**

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. GONZALO SÁEZ PINOCHET
REPRESENTANTE DE "ASESORÍAS GOLALO SpA".
AV. APOQUINDO N°4001, OFICINA N°405
LAS CONDES
german.lagos@saez.cl
alejandro.gomez@saez.cl

Mediante presentación de ANT. 3) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la circunstancia de existir un grupo de trabajadores organizados informalmente, a quienes la empresa les otorga un monto de dinero de libre disposición, y que queda entregado según las definiciones que los trabajadores adopten, sin que el empleador intervenga en relación con el destino que tendrá dicho dinero.

En base a lo anteriormente expuesto, el requirente solicita se respondan las siguientes preguntas: 1) Si dicho pago se ajusta a derecho, 2) Procedencia de realizar dicho pago íntegramente a la organización de trabajadores denominada "Negociadores" o "Comité de Bienestar", 3) Naturaleza jurídica de las sumas pagadas a los trabajadores en la forma antes descrita y 4) Si se llega a considerar que los montos de dinero aludidos constituyen remuneración imponible, se indique la modalidad de pago de las cotizaciones previsionales conforme a la legislación vigente.

Finalmente, y consultado el requirente acerca de la existencia de organizaciones sindicales en la empresa o de trabajadores con afiliación sindical, mediante correo electrónico de ANT.1) este respondió que no existen organizaciones sindicales ni tampoco cuenta con trabajadores con afiliación sindical.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que su petición en términos hipotéticos o abstractos impide emitir un pronunciamiento jurídico al respecto. Es así como en el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo se regula 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"*. Por su parte, el literal b) del artículo 1° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social establece que a la Dirección del Trabajo le corresponde especialmente b) *"Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo,"*.

De esta forma, la facultad de interpretar la legislación laboral y previsional que este Servicio ejerce a través de la emisión de pronunciamientos, no se vincula con la naturaleza de lo solicitado, puesto que esta contiene una consulta genérica que se circunscribe a plantear en forma general si ha actuado conforme a derecho y cuál es la normativa aplicable, asunto que en el fondo es una petición de asesoría jurídica ajena a una solicitud de pronunciamiento jurídico que se caracteriza por determinar el sentido y alcance de una norma jurídica.

En efecto, la abundante doctrina institucional sostenida en forma sistemática en pronunciamientos: Ord. N°1755 de 09.04.2015, N°661 de 19.02.2019 y N°1402 de 08.04.2020, entre otros, señalan que este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos requeridos, de manera que las consultas planteadas no pueden tener tal nivel de abstracción como en la especie.

Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en Ord. N°180 de 18.01.2021 ha señalado que: *"(...) este Servicio carece de competencia legal para determinar si un beneficio contractual es imponible para efectos previsionales, cuestión que corresponde conocer a la Superintendencia de Seguridad Social o de Administradoras de Fondos de Pensiones, según el caso"*.

Por otra parte, es del caso destacar que el artículo 41 del Código del Trabajo otorga un concepto de remuneración al establecer que: *“Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

En esta perspectiva, la jurisprudencia inserta en los Dictámenes N°1816/52 de 27.04.2005 y N°3630/71 de 09.09.2011, así como en los Ordinarios N°48 de 06.01.2017 y N°3646 de 21.07.2015, ha concluido que conforme lo señala el artículo 41 del Código del Trabajo, todo lo que el trabajador perciba del empleador por concepto del contrato de trabajo constituye remuneración, exceptuando a los estipendios que regula el legislador en el inciso 2° de la disposición legal citada.

Considerando lo anterior, cabe precisar, que este Servicio ha sostenido que el contrato de trabajo es de carácter sinalagmático en tanto genera obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador, entre ellas pagar las remuneraciones de los trabajadores por la ejecución del servicio o labor convenidos (Ord. N°2172 de 06.09.2021). De tal característica se desprende la naturaleza onerosa de las remuneraciones, ya que, como reconoce la doctrina: *“(…) representa la equivalencia socioeconómica y jurídica de la prestación de servicios”*¹.

Ahora bien, cabe destacar que este Órgano fiscalizador ha señalado que en principio todo lo que perciba el trabajador de parte del empleador por concepto de contrato de trabajo constituye remuneración, a excepción de los estipendios señalados en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo (Ord. N°180 de 18.01.2021). En consecuencia, los montos de dinero entregados por el empleador a título gratuito, en forma unilateral, graciosamente o a través de un acto de mera liberalidad no son presumibles en el ámbito laboral.

Luego, se manifiesta en presentación de ANT.3) que el ánimo declarado del empleador es entregar una parte de las utilidades de la empresa a los trabajadores, cuyo destino lo establecen aquellos. En este sentido, sin perjuicio de la escasa descripción que aporta el empleador, en materia de remuneraciones, el origen contractual de la participación que la diferencia del origen legal de las gratificaciones ha tenido la siguiente definición otorgada por el legislador en el literal d) del artículo 42 del Código del Trabajo: *“d) participación, que es la proporción en las utilidades*

¹ Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio. “Manual de Derecho del Trabajo” Derecho individual de trabajo. Tomo III, 5° edición, Editorial Jurídica de Chile, 2008, p.154.

de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma,”.

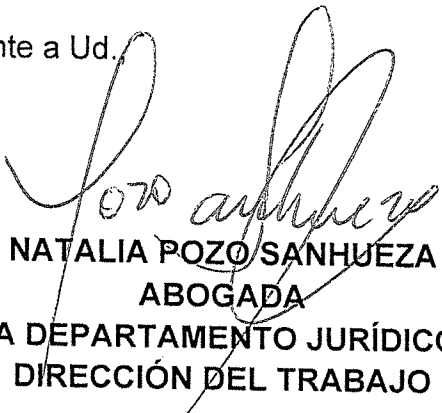
Sin embargo, se afirma que dicho monto de dinero no será entregado a cada trabajador en forma individual, sino que a un grupo de trabajadores que denomina “negociadores” o “Comité de Bienestar”, quienes serán los responsables de disponer del dinero libremente según las definiciones que los propios trabajadores adopten. De esta manera, el acreedor de la suma de dinero en comento no es el trabajador, sino que la coalición transitoria de trabajadores “negociadores” o “Comité de Bienestar”, por lo tanto, tal como ha establecido el Ord. N°180 de 18.01.2021, serán las partes que celebraron el mencionado acuerdo quienes deben establecer cuál ha sido su intención al tenor de lo dispuesto en el artículo 1560 del Código Civil.


No obstante lo anterior, tal como ha razonado este Servicio en Dictamen N°810/15 de 19.05.2022, no existe en nuestro ordenamiento jurídico un procedimiento legal que regule la negociación de los grupos negociadores, quienes en este sentido desarrollan procedimientos de negociación de carácter atípico dada la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto, de manera tal que la Dirección del Trabajo es inhábil para normar la forma en que se ejerce la voluntad expresada a través de grupos negociadores.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica.

Saluda atentamente a Ud.


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




NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes