



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 13318 (87) 2022

1440 28

DICTAMEN: _____ / _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Dirección del Trabajo. Facultad interpretativa; Alcance. Deniega reconsideración de Ordinario N° 2172, de 06.09.2021.

RESUMEN:

Niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 2172, de 06.09.2021, por encontrarse ajustado a derecho.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.08.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación de 11.02.2022, de Sres. María Graciela Valenzuela Sagredo, presidenta Sindicato de Ingenieros y Profesionales de Empresa Entel S.A., Javier López Méndez, presidente Sindicato Nacional N° 1 de Empresa Nacional de Telecomunicaciones Entel S.A., José Nahuelpi Chañamilla, presidente Sindicato Nacional Empresa Entel PCS Telecomunicaciones S.A.
- 3) Ord. N° 189, de 01.02.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 4) Pase N° 50, de 21.01.2022, de Directora del Trabajo, de la época;
- 5) Presentación de fecha 18.01.2022, de Sr. Lorenzo Pérez Cariaga, abogado en representación de Entel S.A. y Entel PCS Telecomunicaciones S.A

FUENTES:

D.F.L. N° 2 de 1967 del MINTRAB

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s 4814/044 de 2021, 4676/116 de 2005, 3175/237 de 1998, 4423/185, de 1996 y 3780/150, de 1996 y Ordinario N° 4225 de 28.10.2014, entre otros.

SANTIAGO, 19 AGO 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: SR. LORENZO PÉREZ CARIAGA
GERENTE GENERAL ASUNTOS CORPORATIVOS
ENTEL S.A.
lperez@entel.cl

Mediante la presentación de antecedente 5), la gerencia de asuntos corporativos de Entel S.A. solicita a esta Dirección la reconsideración del Ordinario N° 2172, de 06.09.2021 del Jefe del Departamento Jurídico, de la época, que concluye lo siguiente:

1.- Atendido al carácter sinalagmático del contrato de trabajo y a las obligaciones consecuentemente recíprocas que genera, fluye el necesario respeto de la premisa que reconoce que las remuneraciones se incorporan pura y simplemente al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, sin limitación alguna, resultando por ende, contraria a la normativa una estipulación contractual que limite el derecho del trabajador a devengar y percibir la remuneración variable correspondiente por la operaciones y servicios prestados, tal como ocurre en el caso en análisis con el límite que remunera solo hasta el 130% del cumplimiento de las metas logradas.

2.- Para resolver la consulta realizada, es necesario previamente determinar si la operación o venta no prosperó por no observancia de las exigencias insertas en el contrato de trabajo, asunto que es de responsabilidad del trabajador y, por tanto, permite el descuento de las remuneraciones variables aun cuando estén devengadas y percibidas. Por el contrario, si la operación o venta no prosperó y fue necesaria su anulación por causa de un tercero ajeno a la relación laboral, no es lícito el descuento de remuneraciones variables devengadas y percibidas, puesto que, es un riesgo que debe ser asumido por el empleador.

3.- No corresponde a la luz de la normativa y jurisprudencia analizada, que se consideren como descuentos de líneas activas o desactivaciones desvalorizadas, a renunciaciones voluntarias de clientes, portabilidades de otras compañías o migraciones de suscripción a prepago, cuando la única labor del trabajador en este sentido es dar aviso de tales hechos ya acaecidos, por cuanto, tal obligación no es de modo alguno causa de dichas renunciaciones, portabilidades o migraciones descritas, y no es posible establecer una relación de dependencia entre el comportamiento del cliente y el incumplimiento del trabajador.

En síntesis, la empresa funda su reconsideración, en que esta Institución Fiscalizadora carecería de competencia para resolver el asunto sometido a su conocimiento, toda vez que se refiere a una figura convencional sujeta a controversia jurídica entre las partes, que requiere de ponderación y prueba para su resolución y en que el pronunciamiento establecería una doctrina nueva del concepto constitucional de "justa retribución", materia que en conformidad a los artículos 5 y 7 del D.F.L. N° 2 de 1967, corresponde al Director del Trabajo y no al Jefe del Departamento Jurídico efectuar.

Al respecto, corresponde precisar que el Ordinario impugnado aplica doctrina institucional relacionada con el principio de certeza y protección de las remuneraciones, establecida en ejercicio de una facultad legal de interpretación normativa, respecto de una consulta efectuada por los Sres. Directores Sindicales de los Sindicatos N°1 Entel S.A., de Ingenieros y Profesionales Entel S.A., de Ingenieros Civiles Entel S.A. y Nacional de Empresas Entel PCS Telecomunicaciones S.A., sobre el modelo de incentivos para los trabajadores "Ejecutivos de Desarrollo" vigente en las empresas Entel S.A. y Entel PCS S.A.

Sobre el particular, esta Dirección, ha sostenido que el Código del Trabajo consagra "el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que recibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo, no pudiendo faltar en él" (ORD. 3175/237 de 1998; ORD. 4676/116 de 2005).

Con respecto a la órbita de atribuciones de la Dirección del Trabajo, cabe tener presente, desde luego, que "Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura

regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley" (artículo 7º, inciso 1º de la Constitución Política).

Cabe indicar, que la Dirección del Trabajo, en ejercicio de su competencia administrativa, se encuentra facultada - a la vez - para responder consultas, emitir opiniones, calificar hechos y circunstancias, cuando todo ello se efectúa en vista de cumplir con los deberes y obligaciones que la ley ha puesto en la órbita de sus atribuciones.

En efecto, el DFL Orgánico N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que estructura y fija funciones a esta Dirección, en la letra 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", lo que reitera el inciso 1º del artículo 505 del Código del Trabajo.

En seguida, en la letra c) del mismo artículo, el legislador encarga a esta Institución, "La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral".

Además, este mismo DFL al definir las funciones del Departamento Jurídico de esta Dirección, en lo que interesa, le asigna a éste la labor de "Evacuar consultas legales" (letra c) del artículo 11).

Como queda en evidencia, las observaciones y puntos de vista vertidos en el Ordinario N° 2172, que se impugna, se enmarcan debidamente en las atribuciones para interpretar la legislación laboral, divulgar los principios de ésta y evacuar consultas con que cuenta esta Dirección, todo lo cual debe entenderse que se encuentra al servicio de la finalidad mayor que también contempla el DFL Orgánico del Servicio, cual es, "La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo" (letra e) inciso 2º del artículo 1º).

Además, debe recordarse que la actividad de los órganos del Estado, entre los que se encuentra esta Dirección, está sujeta al control de sus autoridades y jefaturas, el cual "se extenderá tanto a la eficiencia y eficacia en el "cumplimiento de los fines y objetivos establecidos, como a la " legalidad y oportunidad de las actuaciones" (artículo 11 inciso 2º de la de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado).

De la norma transcrita, se infiere que los Servicios de la Administración del Estado deben cumplir las funciones y cometidos que el ordenamiento jurídico ha puesto dentro de la órbita de sus atribuciones, cabalmente, esto es, en forma completa y con una orientación permanente en el sentido de su perfeccionamiento, tal es así, como se ha visto, que la ley exige eficacia, eficiencia, legalidad y oportunidad.

Sobre la base de estas directrices, este Servicio ha interpretado las normas que fijan sus atribuciones, de tal forma que éstas tengan una aplicación efectiva e incidan realmente en las relaciones de trabajo como lo quiere el legislador, sin desatender su tenor literal y procurando siempre la concreción expedita y directa de la finalidad de la ley.

Al respecto, el Dictamen N° 4423/185, de 7.08.1996, señala que el legislador en el inciso primero del artículo 505 del Código del Trabajo empleó la voz legislación en su sentido amplio, y precisó que existen razones institucionales derivadas de la necesaria eficacia con que esta Dirección del Trabajo debe ejercer sus potestades.

Lo anterior, atendido a que, es imposible fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral sin haber, previamente, precisado el concepto, sentido y alcance de la prestación a

que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular. Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente interpretar la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio. Y esta interpretación se lleva a cabo siempre e ineludiblemente de manera más compleja y controvertida a veces, en otras ocasiones, en forma simple y sin criterios diversos o contrapuestos, pero, al fiscalizar, siempre se actúa sobre la base de un concepto que es fruto de la interpretación.

En la práctica institucional de esta Dirección, cotidianamente se fiscaliza el cumplimiento de contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo, lo cual, como se ha dicho, no es posible hacerlo sin interpretar esas normas. Privar de esta potestad interpretativa a la Dirección de Trabajo implicaría restarle parte sustantiva de sus atribuciones fiscalizadoras.

A mayor abundamiento, la letra b) del artículo 1º del D.F.L. N° 2 de 1967 del MINTRAB señala que “La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.”

Como ha quedado en evidencia, habiendo sido requerido este Servicio, su intervención, no sólo es, para interpretar un contrato individual o colectivo, sino que también, es institucionalmente indispensable que lo haga, pues por mandato constitucional debe ejercer sus potestades en forma cabal y eficaz.

Por su parte, y en el mismo orden de ideas, el Dictamen N°3780/150, de 04.07.1996 ha dejado establecido que las atribuciones de que está investida la Dirección del Trabajo son de orden público y, en consecuencia, tienen el carácter de inagotables e imprescriptibles. De esta manera, y en virtud del principio de inexcusabilidad del artículo 14 de la ley 19.880, no es posible que, habiendo sido requerida su intervención, la autoridad laboral, desatienda una facultad entregada legalmente, estando obligada a dictar resolución expresa y pronunciarse respecto de todos los asuntos sometidos a su conocimiento.

Es del caso agregar que, durante el procedimiento administrativo, la empresa recurrente, expresó siempre su total apoyo y colaboración para realizar esta tarea, por lo que resulta incoherente que en esta instancia alegue que este Servicio entró ilegalmente a conocer de una materia que es de competencia exclusiva de los tribunales de justicia. Por lo demás, existiendo claridad en que no existía antes ni existió después una controversia jurídica radicada en tribunales sobre el tema en consulta entre empleador y trabajadores, resultó completamente ajustado a derecho que esta Dirección conociera la cuestión planteada y expresara su opinión jurídica del caso.

En cuanto a que el Ordinario N° 2172, de 06.09.2021, del Jefe del Departamento Jurídico, de la época, fijaría una nueva doctrina respecto del concepto constitucional de “justa retribución”, materia que corresponde al Director del Trabajo establecer, cabe indicar que el Ordinario mencionado no establece una doctrina del concepto constitucional de “justa retribución” sino que, utiliza un recurso comparativo o ejemplificador del Tribunal Constitucional para explicar y realzar la doctrina institucional que está siendo aplicada para la consulta concreta, contenida en Ord. N° 4225 de 28.10.2014, Ord. 4814/044 de 31.10.2021, entre otros.

Finalmente, es del caso manifestar que los argumentos y consideraciones hechos valer en esta oportunidad, ya fueron debidamente ponderados y analizados al emitir el pronunciamiento impugnado, por lo cual no constituyen nuevos antecedentes que permitan modificar la conclusión a la que se arriba, ni modificar los criterios aplicados, los cuales, se ajustan plenamente a la normativa vigente y a la doctrina del Servicio.

Lo anterior, no implica que las partes puedan hacer valer las presentaciones administrativas o judiciales del caso y que estimen pertinentes.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




NPS/LBP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control