



**“INDEMNIZACIONES LABORALES VOLUNTARIAS
FRENTE A LA CALIFICACIÓN DE GASTO ACEPTADO
PARTE II”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN TRIBUTACIÓN**

**Alumno; Milton Soto Herbas
Profesor Guía: Antonio Faúndez Ugalde**

Santiago, octubre 2018

1 INTRODUCCIÓN SUB TEMA

1.1 Planteamiento del Problema

La tributación de las rentas del trabajo de segunda categoría involucra normas de carácter impositivo, normas de carácter laboral y previsional, entre otras.

Desde el punto de vista laboral, el Código del Trabajo (en adelante CdeIT) regula el término de la relación contractual entre el trabajador y el empleador, estableciendo el nacimiento de obligaciones económicas que dependen de circunstancias específicas, en el caso particular a abordar en esta tesis, el CdeIT establece la obligación de pagar algunas indemnizaciones que nacen básicamente de la causa que motivó la desvinculación laboral del trabajador. Estas causas son conocidas como causales de despidos, las cuales se encuentran reguladas en los artículos 159, 160 y 161 del mencionado texto legal.

Respecto de las indemnizaciones laborales, el legislador otorgó un tratamiento tributario especial en el CdeIT, con su correspondiente contrapartida en el artículo 17 del Decreto de Ley nº 824 que contiene la Ley sobre Impuesto a la Renta (en adelante LIR).

En materia impositiva, son los artículos 178 del CdeIT, en conjunto con el artículo 17 número 13 de la LIR, las disposiciones que regulan el tratamiento tributario de estas indemnizaciones, las cuales pueden calificar como rentas tributables, afectas al impuesto único de segunda categoría o como ingresos no constitutivos de renta, desde el punto de vista del trabajador. Desde la perspectiva del empleador, los montos pagados como indemnización, pueden ser considerados como gasto aceptado para producir la renta o gasto rechazado, de acuerdo si cumplen con lo establecido en el artículo 31 de la LIR.

Históricamente ha existido ambigüedad por parte del Servicio de Impuestos Internos (en adelante SII), en el tratamiento tributario de las indemnizaciones pagadas por el empleador al trabajador, producto del término de la relación laboral, que van más allá de los topes legales establecidos en los artículos 161 inciso segundo, 162 inciso cuarto, 163, 163 bis, 164, 165, 167, 172 y 176 del CdelT y el artículo 17 número 13 de la LIR y en general todas aquellas indemnizaciones que a mera liberalidad el empleador otorga a los trabajadores, las cuales en general han sido considerados como gasto rechazado para la empresa, de acuerdo a lo que establece el artículo 31 de la LIR y quedando afecto a la tributación del artículo 21 de la LIR, situación que se clarifica en el año 2018, después de la publicación del oficio n° 648 por parte del SII, donde se define el tratamiento de las indemnizaciones voluntarias pagadas por el empleador, estableciéndose que si éstas eran pactadas en un Acta de Conciliación suscrita en un juicio laboral y cumplían con ciertos requisitos, podrían ser consideradas como gasto aceptado para producir la renta. No obstante lo indicado en este oficio, se presentan ciertas ambigüedades que se pretenden clarificar en ésta tesis.

Así el SII a través del oficio n° 648 de 2018, sólo se limitó a establecer el tratamiento tributario de las indemnizaciones voluntarias acordadas en un Acta de Conciliación o Sentencia Judicial en el marco de un juicio laboral, estableciendo que éstas serán gasto aceptado para producir la renta, siempre y cuando cumplan con lo establecido en el número 6 del artículo 31 de la LIR, estableciendo el criterio respecto del tratamiento tributario de las indemnizaciones voluntarias.

En relación a la aclaración informada por el SII en el oficio mencionado anteriormente, es que surge el primer cuestionamiento, generando ciertas dudas respecto del alcance de la razonabilidad en el monto pagado como indemnización, no estableciendo un

procedimiento de cálculo o no acotando o estableciendo un monto limite para que ésta sea considerada como gasto aceptado, y como segunda interrogante, si el tratamiento tributario establecido es aplicable a otros mecanismos de solución de conflicto que se establecen en materia laboral, frente al término de la relación laboral, lo anterior debido a que el SII ha limitado dicho criterio interpretativo a un equivalente jurisdiccional de la sentencia judicial, en este caso particular la Conciliación Laboral.

Cabe señalar que, los efectos que derivan de lo establecido en el oficio n° 648 de 2018 del SII, respecto del pago de indemnizaciones voluntarias por parte del empleador y al no encontrarse claramente regulado en el ordenamiento jurídico y al no existir jurisprudencia judicial o administrativa, genera incertidumbre en como las empresas pueden administrar la forma en que ponen término a la relación laboral con un trabajador. Es por lo anterior que esta tesis pretende establecer y acotar la incertidumbre respecto de la razonabilidad de los montos pagados como indemnización y en que instancias de solución de conflicto o de otorgamiento son consideradas como gasto aceptado.

1.2 Hipótesis

En atención a lo expuesto anteriormente, las hipótesis a validar son las siguientes:

i. El SII en su oficio n° 648 de 2018, presenta ambigüedad respecto del tratamiento tributario de las indemnizaciones voluntarias pagadas por el empleador al trabajador, producto del término de la relación laboral, en la forma de interpretar la procedencia del gasto aceptado. Adicionalmente cuando en el oficio indicado anteriormente se hace referencia a que el monto de las indemnizaciones voluntarias debe ser razonable, no se establecen parámetros que permitan definir esta razonabilidad.

ii. El criterio desarrollado por el SII en el oficio n° 648 de 2018, lo limita a equivalentes jurisdiccionales de una sentencia judicial, lo que genera ambigüedad en cuanto a su procedencia con relación a otros mecanismos de resolución de conflictos en materia laboral.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Principal

El objetivo del presente documento es determinar si las indemnizaciones voluntarias pagadas producto del término de la relación laboral entre el empleador y el trabajador son gasto aceptado para producir la renta y demostrar que existen equivalentes jurisdiccionales en la legislación nacional que tienen similares atributos a la conciliación y que por tanto pueden ser utilizados para poner fin a un juicio laboral, y no solo circunscribirlo a la conciliación, como de hecho fue señalado en el oficio 648 de 2018 del SII.

1.3.2 Objetivos Específicos

Dentro de los objetivos específicos se encuentran:

- i. Definir si existe un cambio de criterio del SII en el oficio n° 648 de 2018, en comparación a lo establecido en los oficios n° 233 de 1999, n° 684 de 1999, n° 859 de 2008, n° 684 de 1999, n° 2.999 de 1999 , n° 2.566 de 2004, n° 1.372 de 2009, n° 1.372 de .2009, n° 1.775 de 2009, n° 359 de 2010 y n° 1422 de 2010 y respecto de las circulares n° 29 de 1991 y n° 18 de 1976.
- ii. De acuerdo con lo que establece la oficio n° 648 de 2018, intentar definir que se entiende como “razonable”, cuando se hace referencia al valor de la indemnización voluntaria.

- iii. En el caso específico de lo establecido en la circular n° 648 de 2018, delimitar lo que se entiende por indemnización voluntaria y lo que corresponde a multas o castigos de la empresa por no cumplimiento de la normativa laboral, por el término de contrato entre el empleador y el trabajador.
- iv. Determinar si la aplicación del criterio establecido por el SII en el oficio n° 648 de 2018, es aplicable a otros mecanismos de solución de conflicto que se establecen en materia laboral, frente al término de la relación laboral, distintos a los equivalentes jurisdiccionales de la sentencia judicial

1.4 Metodología

La sistematización que se pretende desarrollar en esta tesis implica seguir un método de inferencia deductiva, en el que se analizará la normativa vinculada al pago de indemnizaciones laborales voluntarias, producto del término de la relación laboral, de acuerdo al criterio establecido en el oficio n° 648 de 2018, con el objeto de determinar la razonabilidad del monto pagado como indemnización y en que instancias de solución de conflicto o de otorgamiento, para que éstas puedan ser consideradas como gasto necesario para producir la renta.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Del Contrato y Término de la Relación Laboral

El trabajo es una de las principales actividades humanas. Su regulación jurídica es de vital importancia por las funciones que cumple, tanto de una perspectiva de realización personal como de sustento económico familiar.

Existen diversas clases de trabajo, sin embargo, no todos están regulados por el derecho. El trabajo se regula por distintas áreas del derecho, como por ejemplo, el derecho administrativo, el derecho civil y el comercial. En el primer caso, se trata del trabajo subordinado en el sector público y, en los otros dos, del trabajo no subordinado o autónomo del sector privado, no obstante, el trabajo subordinado privado se regula en el derecho del trabajo.

En el derecho del trabajo se regula la relación de trabajo, que corresponde al vínculo generado por la inserción del trabajador en la empresa, sin que necesariamente exista un contrato de trabajo por escrito, teniendo en consideración que en el derecho chileno el contrato de trabajo es consensual.

De acuerdo con lo que establece la normativa laboral, existe relación laboral cuando:

- Existe relación de subordinación y/o dependencia. (No existe libertad para la ejecución de sus funciones, hay jefatura, se deben cumplir órdenes e instrucciones)
- Cumple sus funciones en un lugar específico.
- Tiene jornada de trabajo, salvo excepciones legales (artículo 22 del CdelT).
- No puede ejecutar labores para otro empleador durante la jornada laboral.
- Está sujeto a carga laboral.

- Tiene derecho a remuneración pactada, pagadera en forma mensual, junto a otras prestaciones laborales. (Horas extraordinarias, bonos, etc.).
- Tiene beneficios que la Institución para la cual trabaja determine (computador para trabajo, colación, entre otros).
- Tiene derecho a feriado legal (vacaciones).
- Formalidades y causales legales para término de contrato.

El contrato de trabajo se encuentra regulado en el CdelT en el artículo 7 y este establece que “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, que puede ser indefinido, pero jamás perpetuo (Gamonal; 2015: 363). Esto hace referencia a que el legislador busca que el vínculo contractual permanezca en el tiempo, otorgando estabilidad al trabajador.

El empleador sólo puede poner término al contrato laboral por determinadas causales específicas, establecidas por ley. Se define como estabilidad laboral “el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada calificada por autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente” (Gamonal; 2015: 365).

Actualmente, la normativa sobre término de la relación de trabajo se debate entre dos criterios contrapuestos: la libertad de despido y el sistema de estabilidad laboral (Walker, 2003: 366).

La libertad de despido o desahucio es la facultad del empleador para poner término al contrato sin justa causa (Lizama, 2003: 160).

La terminación del contrato en Chile se encuentra regulado en el CdelT en el Título V del Libro I, artículos 159 al 178. La correcta aplicación de las causales establecidas en los artículos indicados anteriormente implica que existe un despido justificado, en caso de que no se apliquen correctamente las causales indicadas anteriormente, implica que existe un despido injustificado, en ambos casos y dependiendo de la causal o si no existe justificación en el despido, se dará origen a una indemnización.

El despido es un acto solemne, esto implica que para que produzca los efectos que le son propios, deben cumplirse una serie de formalidades contempladas en el artículo 162 del CdelT, sin perjuicio de las disposiciones establecidas en el artículo 177 del mismo Código.

Según lo establecido en los incisos 1º, 4º y 5º del artículo 162 del CdelT, el empleador debe comunicar por escrito al trabajador, ya sea personalmente o por carta certificada enviada al domicilio consignado en el contrato de trabajo, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del término de la relación laboral. El aviso en que se comunica el despido por alguna de las causales indicadas “debe expresar en forma precisa, no vaga, las razones de hecho y de derecho en que se fundamenta” (Nadal, 2003: 545).

Estas dos menciones son de tal importancia que la jurisprudencia ha señalado que carece de valor el aviso en que no se expresen (Thayer y Novoa, 1998: 68).

El CdelT establece el pago de indemnizaciones a los trabajadores, en función de la causal de despido invocada para poner término a la relación contractual.

Los sistemas de indemnización por término de la relación laboral pueden clasificarse, según sus montos, en fijos y variables. Los primeros consisten en el pago de una suma determinada, la cual puede ser absolutamente fija o puede tener cierta variación según determinados parámetros, como la antigüedad (Ruprecht, 1977: 473).

En general las indemnizaciones tienen relación con los años de servicio trabajados por el trabajador, la compensación de derechos que no podrán ser ejercidos y otras indemnizaciones compensatorias establecidas en la ley y en los contratos de trabajos individuales y colectivos.

Dentro de las indemnizaciones por término de contrato, se encuentran las siguientes:

1. Indemnizaciones legales.
 - a. Indemnización legal por años de servicio.
 - b. Indemnización legal por desahucio.
 - c. Indemnización legal por falta de aviso previo.
 - d. Indemnización legal por feriado.
2. Indemnizaciones provenientes de contratos colectivos o convenios colectivos.
3. Indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo.
4. Indemnizaciones voluntarias.

De acuerdo con la causal a aplicar al momento del término de la relación contractual, las indemnizaciones son las siguientes:

1. Término por causales del artículo 159, números 2, 3, 4, 5 y 6, se debe pagar la indemnización por feriado legal.
2. Término por causales del artículo 160, se debe pagar la indemnización por feriado legal.

3. Termino por causales del artículo 161, se debe pagar la indemnización legal por años de servicio, la indemnización por feriado legal y según corresponda la Indemnización legal por falta de aviso previo.

En los tres casos mencionados anteriormente, las indemnizaciones a pagar son las indicadas, siempre y cuando no existan otro tipo de indemnizaciones pactadas en contratos lectivos, convenios colectivos o contratos individuales, en cuyo caso se aplicarán las que se encuentran estipuladas en estos documentos, sin perjuicio de que el empleador a mera liberalidad pueda otorgar una indemnización de carácter voluntaria.

El artículo 168 del CdelT establece que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo...”.

2.2 Gastos Necesarios y Gasto Rechazado

Tributariamente no está definido el concepto de gasto, sin embargo de acuerdo al artículo segundo del Código Tributario (en adelante CT) y las normas de interpretación contenidas en el Código Civil, y especialmente, aquella que implica las definiciones realizados por los que profesan la técnica contable, el gasto es una erogación realizada por la empresa necesaria para producir la renta.

En el artículo 21 de la LIR, se establece el tratamiento tributario de los gastos que no son aceptados, y que por lo tanto no forman parte de la base imponible para el cálculo del impuesto a la Renta de Primera Categoría, que determinan los contribuyentes obligados a tributar sobre la base de renta efectiva. En este caso, no es posible su rebaja porque el legislador los ha rechazado.

Los requisitos para que los gastos sean aceptados tributariamente, se establecen en el artículo 31 de la LIR, dentro de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- a. Deben corresponder a gastos pagados o adeudados.
- b. Deben estar respaldados o justificados con la documentación legal correspondiente.
- c. Deben corresponder al período.
- d. Gastos necesarios para generar la renta.
- e. Deben ser del giro de la empresa.
- f. No debe tratarse de un gasto de los que la ley declara como no deducibles.

Este mismo criterio ha sido validado por el SII a través del Oficio n° 2.973 de 1985 el cual señala de manera textual lo siguiente:

- a) En materia de deducción de gastos, sean directos o indirectos, la Ley del Impuesto a la Renta exige, para su aceptación, que se reúnan copulativamente los siguientes requisitos:
 1. Que se trate de gastos necesarios para producir la renta, entendiendo por tales aquellos desembolsos de carácter inevitable u obligatorios en relación con el giro del negocio.
 2. Que no se encuentren ya rebajados como parte integrante del costo directo de los bienes y servicios requeridos para la obtención de la renta.
 3. Que el contribuyente haya incurrido efectivamente en el gasto, sea que éste se encuentre pagado o adeudado al término del ejercicio. De modo que para el

debido cumplimiento de este requisito es menester que el gasto tenga su origen en una adquisición o prestación real y efectiva y no una mera apreciación del contribuyente.

4. Que se acrediten y justifiquen fehacientemente ante el Servicio de Impuestos Internos, quien puede impugnar los medios probatorios aportados por el contribuyente si por razones fundadas no se estimaren fehacientes.
- b) Cumplidos estos requisitos, el gasto es deducible en el ejercicio comercial en que se ha generado, con cargo a los costos globales de dicho período, puesto que la Ley sobre Impuesto a la Renta no contiene disposición o mecanismo alguno que permita el prorrateo de los gastos, ni grava en forma diferenciada las rentas provenientes de exportaciones, de aquellas que se originan por ventas internas.

El SII ha señalado en reiteradas ocasiones (oficios n° 2.973 de 1985, n° 40 de 1992, n° 167 de 1992, 1.871 de 2006 y Corte Suprema, Rol 2585-2010) que el gasto para ser necesario debe revestir el carácter de ineludibles, indispensables y obligatorios, en razón de la naturaleza de sus funciones y las normas o reglamentos válidamente aplicables por la autoridad pública respectiva a las actividades que desarrollen, tienen el carácter de gastos que revisten las condiciones y características que el artículo 31 de la LIR establece para aceptarlos como una deducción para los efectos de determinar la renta líquida imponible.

Si no cumplen con estos requisitos, no podrá rebajarse de la base imponible como gasto, siendo considerado gasto no necesario para producir la renta, y, en caso de rebajarse, este gasto será considerado rechazado.

Por otro lado, si cumpliendo con los requisitos, éste resulta excesivo, en caso de rebajarse, pasará a ser un gasto rechazado en el exceso.

El SII sostiene (circular n° 56 de 2007), además, que debe considerarse no solo la naturaleza del gasto, sino también su monto, para determinar el carácter del gasto. Siguiendo al SII entonces, la esencia o naturaleza del gasto o una cuantía puede determinar su aceptación. No explica el SII si estos aspectos deben concurrir junto con la obligatoriedad además de ellas, lo cual plantea la duda de si la palabra “necesario” que el SII reemplaza por “obligatorio” incluye esta exigencia fiscal que exige apreciar la naturaleza o monto de la erogación para determinar la aceptación del gasto.

Sin embargo, el mismo Servicio ha establecido en el oficio n° 5.519 de 1976, que algunos pagos obligatorios no son necesarios para producir la renta, así como:

- Las multas
- Los pagos por no competir regulados en un contrato y por lo tanto obligatorios según el artículo 1.545 del Código Civil.

De acuerdo con lo que establece la LIR, en su artículo 31, número 6, “son gastos obligatorios e ineludibles los sueldos, salarios y otras remuneraciones pagados o adeudados por la prestación de servicios personales, incluso las gratificaciones legales y contractuales, y, asimismo, toda cantidad por concepto de gastos de representación. Las participaciones y gratificaciones voluntarias que se otorguen a los trabajadores se aceptarán como gasto cuando se paguen o abonen en cuenta y siempre que ellas sean repartidas a cada trabajador en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa.”.

2.3 Indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo e indemnizaciones voluntarias y su tratamiento tributario

Las indemnizaciones laborales en general no se ven gravadas con impuestos, toda vez que existen disposiciones legales que expresamente las liberan de toda tributación. Sin embargo, cuando estas indemnizaciones corresponden a aquellas instauradas en un contrato individual trabajo o son indemnizaciones voluntarias, dichas cantidades podrían verse gravadas con el impuesto único de segunda categoría, cuando exceden los topes establecidos en el artículo 17 número 13 de la LIR.

Se define como indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo a aquellas pactadas en contratos individuales celebrado entre el empleador y el trabajador. Las indemnizaciones voluntarias en cambio son aquellas cuyo pago otorga el empleador al trabajador a mera liberalidad.

El tratamiento tributario de estas indemnizaciones se establece en la letra B de la circular n° 29 del año 1991 del SII. En el número 2 de la letra B de la circular, se establece que “Estas indemnizaciones tributariamente se rigen por la normativa establecida en el número 13 del artículo 17 de la ley de la renta...”. El número 13 del artículo 17 de la LIR, establece lo siguiente “La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.”.

También se establece en el n° 3 de la letra B de la circular n° 29 del año 1991 que, para precisar las remuneraciones extraordinarias, es necesario tener presente el efecto de las normas laborales que regulan el régimen de remuneraciones y que se encuentran contenidas en el CdeIT. Adicionalmente se establece que no son remuneraciones extraordinarias aquellas que deben pagarse por imperativo de la ley o por estipulación contractual de carácter permanente, aunque dependa el nacimiento de la obligación de una contingencia.

En el número 4 de la misma letra, se establece que de conformidad a lo establecido por el inciso final del artículo 20 de la ley n° 19.010, cuando el trabajador por el término de la relación contractual, se le pagaren además de las indemnizaciones legales o contractuales establecidas en contratos colectivos o convenios colectivos, otras indemnizaciones distintas a las anteriores, como ser, las pactadas en contratos individuales y/o pagadas voluntariamente, a estas últimas indemnizaciones deberán sumársele las señaladas en primer término, con el único fin de hacer aplicable lo dispuesto por el número 13 del artículo 17 de la LIR.

El número 5 de la misma letra, establece que “Aquella parte de las indemnizaciones por años de servicio que exceda el límite máximo que no constituye renta para los efectos tributarios, se gravará con el impuesto único de Segunda Categoría bajo la modalidad de cálculo especial establecida en el artículo 46 de la LIR, que haya estado vigente en cada oportunidad, ya que dichas remuneraciones se tratan de rentas accesorias o complementarias al sueldo que se han devengado en más de un período habitual de pago y que se pagan con retraso,”. Adicionalmente se establece que “ Sí las diferencias de indemnización (o su monto total) afectas al impuesto único de Segunda Categoría, proveniente de aquellas pactadas en contratos individuales , y por consiguiente , su pago es obligatorio, ellas se entienden devengadas durante cada período mensual en que el trabajador prestó servicios a la empresa , y, por lo tanto, para los fines del cálculo del tributo

que les afecta, deberán prorratearse en cada período en que se devengaron,...”, también se establece que si las diferencias de indemnizaciones provienen de aquellas pagadas voluntariamente, conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 46 de la LIR, ellas se entenderán devengadas en los últimos doce meses, por lo que para el cálculo del tributo, deberán prorratearse en cada uno de los períodos indicados.

En el inciso tercero del número 5 de la letra B de la misma circular, se establece que “La indemnización por retiro estipulada en contratos individuales o pagadas voluntariamente que se paguen en relación con un tiempo servido que no supere los 6 meses de trabajo, no se encuentran favorecidas como un ingreso no constitutivo de renta al amparo de lo dispuesto por el artículo 17 número 13 de la Ley de la Renta. En tal evento, dicha indemnización se considerará para los efectos tributarios como una mayor remuneración voluntaria a favor del trabajador afecta al impuesto único de segunda categoría en los términos señalados en el inciso final del artículo 46 de la Ley de la Renta.”.

2.4 Las Indemnizaciones Voluntarias Como Gasto Rechazado

A través del oficio n° 359 del año 2010, el SII se refiere a la situación tributaria de las indemnizaciones por años de servicio, pagadas en forma voluntaria tanto respecto del trabajador beneficiario de la renta como de la empresa empleadora. La consulta recibida por el SII hace referencia a la tributación que afecta a una indemnización voluntaria pagada con ocasión de la renuncia de un trabajador, así como la deducción de dicha indemnización como gasto aceptado para el empleador.

La indemnización voluntaria por pagar corresponde a los años de servicio, más mes de aviso y vacaciones proporcionales por un valor cada remuneración de 60 UF, no existiendo acuerdo alguno de indemnización a todo evento, y contrato o convenio colectivo que garantice el pago.

Se indica que, por la causal invocada, en este caso la renuncia del trabajador, éste pierde todo derecho a indemnización, lo que en opinión del contribuyente, no corresponde aplicar los artículos 178 del CdeIT y 17 número 13 de la LIR, constituyéndose un pago y no una indemnización, por lo que la renta se encontraría gravada con impuesto, y para el empleador sería un gasto rechazado.

También señala, que a su entender la indemnización voluntaria no se encuentra regulada en el inciso primero del artículo 178 del CdeIT, sino en su inciso segundo, con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el número 13, del artículo 17 de la LIR.

Por lo anterior, el contribuyente entiende que la indemnización voluntaria, podría tratarse de un ingreso no constitutivo de renta, pese a no sumarse a ninguna otra indemnización y en consecuencia podría constituir un gasto aceptado para el empleador.

El SII determina del análisis de lo expuesto, que si la indemnización voluntaria cumple con lo establecido en el número 13, del artículo 17 de la LIR, la indemnización voluntaria califica como un ingreso no renta. Respecto de la aceptación del gasto por parte del empleador, establece que podrá ser rebajada como gasto tributario en el ejercicio que se pague o se ponga a disposición del trabajador, siempre y cuando cumpla con las condiciones que expresamente se señalan en la segunda parte, del inciso primero, del número 6, del artículo 31 de la LIR, esto es, cuando ellas sean repartidas a cada empleado y obrero en proporción a los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, así como en relación a la antigüedad, cargas de familia u otras normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los empleados o a todos los obreros de la empresa.

Este mismo criterio ha sido sostenido por la Corte Suprema al señalar que el pago de una indemnización exigida vía tribunales, configura un gasto rechazado. Es del todo evidente que, el haber incurrido en el incumplimiento de las obligaciones laborales (del artículo 184 del CdeIT) que derivaron en la condena al pago de una indemnización, no puede originar derecho o beneficio alguno a la responsable de la desidia o negligencia que

originó dicho pago. Además, lo pretendido por la reclamante repugna a la letra y al espíritu de la disposición legal que regula la procedencia de deducir como gasto necesario para producir la renta, calidad que en ningún caso se le puede atribuir al pago de la citada indemnización, pues este pago no se habría producido si se hubiese observado la normativa laboral y de prevención de accidentes del trabajo a que se encuentra obligada la reclamante. Consecuencia de lo anterior, el pago de dicha indemnización le generó un gasto a la empresa que no cumple con los requisitos de ser inevitable o indispensable para generar los ingresos del giro, afectos a la Ley de Impuesto a la Renta, como lo dispone el inciso primero del artículo 31 de la citada ley, no pudiendo la empresa transformar una sentencia condenatoria, en un derecho tributario, beneficiándose al rebajar la indemnización a que ha sido condenada, de la Renta Líquida Imponible en pos de una menor tributación, por lo que este Tribunal Tributario ha llegado a la convicción que el pago de la indemnización tiene la característica de gasto rechazado, para los efectos tributarios (Corte Suprema, Rol 2585-2010, de 2010).

Con fecha 9 de abril de 2018, el SII, emite el oficio 648, donde en sus conclusiones letras a) y b) se establece lo siguiente:

- a. “El pago de sumas pactadas en una Conciliación laboral –instrumento a que se refieren las normas legales citadas en el análisis, y que pone término a un juicio del trabajo, constituyen prestaciones obligatorias para las partes, siempre que correspondan a los montos adeudados por la prestación de los servicios del trabajador, y cuyo pago sea obligatorio de acuerdo a la legislación laboral o el respectivo contrato de trabajo, y por lo tanto se encuentren adeudados al término de la relación jurídico-laboral; las que en tal caso podrán adoptar el carácter de gasto necesario para producir la renta, en los términos establecidos en el artículo 31 de la LIR.”.

La empresa pagadora deberá acreditar la existencia del vínculo laboral, la proporcionalidad del desembolso con los sueldos que tenía el trabajador, su antigüedad y la razonabilidad del gasto, no solo en cuanto a su naturaleza, sino que también en cuanto al monto adeudado por la prestación de los servicios del trabajador.

- b. “En todo caso, para evaluar el régimen tributario aplicable a las indemnizaciones y otros pagos acordados en un Acta de Conciliación suscrito en el juicio laboral, deberá verificarse en la respectiva instancia de fiscalización, que dichas prestaciones son coherentes con la causal de término de la relación laboral, consignada en la respectiva Acta de Conciliación.

En este sentido, las cantidades acordadas pagar en carácter de voluntarias, o por acuerdo de las partes, podrán ser deducidos como gasto para efectos tributarios, siempre que cumplan los requisitos previstos en la última parte del primer párrafo del número 6 del artículo 31 de la LIR.

En la misma línea, para efectos tributarios se entenderán también como voluntarias, las indemnizaciones que no se originen en la aplicación de una obligación laboral que imponga al empleador el deber de pagarlas (indemnización por años de servicio, sustitutiva del aviso previo, etc.); así como las sumas que excedan a los montos establecidos por la legislación del trabajo, cuando la causal que se haga valer da derecho a su pago.”.

Lo cual establece el criterio del SII, frente al pago de indemnizaciones laborales voluntarias, al considerar que las indemnizaciones, incluidas las voluntarias, serán gasto aceptado para producir la renta en la medida que cumpla con los requisitos del artículo 31, número 6, haciendo referencia a que estos gastos deben estar en proporción con los sueldos y salarios pagados durante el ejercicio, antigüedad, cargas familiares u otras

normas de carácter general y uniforme aplicables a todos los trabajadores de la empresa, no acotándolo a lo establecido en el número 13, del artículo 17 de la LIR.

2.5 La Sentencia Judicial y los Equivalentes Jurisdiccionales

El contrato de trabajo además de obligar al empleador a pagar una remuneración determinada, entrega al trabajador una serie de beneficios o protecciones a cambio de cumplir con sus obligaciones, pero que ocurre cuando alguna de las partes no cumple con sus obligaciones, ahí se suscitan los conflictos, que de tener relevancia jurídica pueden derivar en un juicio laboral, que es una forma civilizada de solución de conflictos.

Es así como surge el proceso laboral y los Juzgados de Letras del Trabajo, con potestad jurisdiccional.

Es el Juez competente quien dirigirá el juicio y deberá entregar una sentencia definitiva.

Podemos definir a la Sentencia, como aquella resolución judicial, por medio del cual el tribunal competente de tramitar un proceso judicial, pone fin a la instancia, resolviendo la cuestión o asunto que ha sido objeto del juicio”, (Código Procedimiento Civil, 2018), dando el juez razón a una de las partes y por lo tanto declarando un derecho, y a su vez dando conocimiento a la otra parte de manera razonada los fundamentos de sus conclusiones y obligándolo a cumplir con lo resuelto.

Para llegar a dicha instancia judicial, de termino, el estado ha debido desplegar una serie de recursos humanos y materiales, los cuales por supuesto tienen un costo asociado, tanto para las partes como para la autoridad, por tanto, como una manera de agilizar las resoluciones de los conflictos, lograr la economía procesal, y aumentar la paz social, a aceptado como mecanismo de solución de los conflictos la autocomposición.

Y la autocomposición no es mas, que entre las mismas partes puedan resolver un conflicto, utilizando los equivalentes jurisdiccionales, definidos como aquellos actos que sin

haber emanado de la jurisdicción de los tribunales resuelve un conflicto jurídico con efectos equivalentes a los que produce una sentencia emanada de un órgano jurisdiccional.

El concepto de “equivalentes jurisdiccionales” fue introducido por Francesco Carnelutti, en su obra Sistema de Derecho Procesal Civil, para denominar a aquellos actos determinados por un interés ajeno al Estado, a los cuales se les reconoce, en ciertas condiciones, “idoneidad para alcanzar la misma finalidad a que tiende la jurisdicción” (Carnelutti, 1944).

Por su parte Juan Colombo Campbell sostiene en su obra Los Actos Procesales que los equivalentes jurisdiccionales corresponden a “medios autorizados por el sistema procesal para la solución de ciertos conflictos de intereses de relevancia jurídica en efecto de cosa juzgada.” (Colombo, 1997).

Como equivalentes jurisdiccionales podemos mencionar entre otros a la transacción, el avenimiento, y la conciliación, todas tienen la misma fuerza que tiene una sentencia judicial, es decir, dan acción y excepción de cosa juzgada, y la posibilidad de hacerla ejecutar compulsivamente o por la fuerza.

2.5.1 La Transacción

Dentro de los equivalentes jurisdiccionales se puede mencionar a la Transacción definida en nuestro Código Civil en el artículo 2.446 “es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que se disputa” (Código Civil, 2018).

La transacción según lo dispone el artículo 2.460 del Código Civil produce el efecto de cosa juzgada en ultima instancia y puede oponerse por vía de defensa. Este contrato debe constar por escritura publica.

2.5.2 La Conciliación

Luego se puede señalar a la Conciliación que corresponde a un acta celebrada en juicio que se estima como una sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales. Artículo 267 del Código de Procedimiento Civil, el cual una vez suscrito por las partes y ratificado por el juez competente produce el efecto de cosa juzgada y se convierte en un título ejecutivo señalado en el artículo 434 n° 1 del Código de Procedimiento Civil.

Aquí es en donde el ordenamiento jurídico entrega la herramienta alternativa de solución del conflicto en el artículo 453 del CdelT señala: “2) Terminada la etapa de discusión, el Juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases de un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

Producida la conciliación, sea esta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.”

Por tanto, es evidente que los equivalentes jurisdiccionales no solo son utilizados en el sistema legal, sino que son obligatorios.

A mayor abundamiento de lo anteriormente señalado es la modificación legal efectuada al artículo 262 de Código de Procedimiento Civil el cual señalaba “En todo juicio civil, con excepción de los juicios o procedimientos especiales de que tratan lo Títulos III, V y XVI del libro III, el juez podrá en cualquier estado de la causa llamar a las partes a conciliación y proponerles bases de arreglo”.

Con el nuevo texto dicho artículo señala “En todo juicio civil en que legalmente sea admisible la transacción, con excepción de los juicios o procedimientos especiales de que tratan los Títulos I, II, III, V y XVI del Libro III, una vez agotados los tramites de discusión y

siempre que no se trate de los casos mencionados en el artículo 313, el juez llamará a las partes a conciliación y les propondrá personalmente bases de arreglo”.

“Para tal efecto, las citará a una audiencia para un día no anterior al quinto ni posterior al decimoquinto contado desde la fecha de notificación de la resolución. Con todo, en los procedimientos que contemplan una audiencia para recibir la contestación de la demanda, se efectuará también en ella la diligencia de conciliación, evacuado que sea dicho trámite”.

“El precedente llamado a conciliación no obsta a que el juez pueda, en cualquier estado de la causa, efectuar la misma convocatoria, una vez evacuado el trámite de contestación de la demanda”.

Esta modificación tuvo como finalidad incorporar este equivalente jurisdiccional como trámite obligatorio, antes de la recepción de la causa a prueba, con participación del tribunal, como forma de lograr una solución del conflicto de manera anticipada.

Es así como el comparendo de conciliación pasa a ser una etapa esencial del proceso, imperioso y obligatorio, que es sancionado con la casación en la forma de no realizarlo.

Por su parte el CdelT en su artículo 453 señala en el número 2) “Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación. Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales”.

2.5.3 El Avenimiento

También es considerado como un equivalente jurisdiccional el Avenimiento, será título ejecutivo el acta de avenimiento que sea pasada ante tribunal competente y sea autorizada por un ministro de fe o por dos testigos de actuación. Artículo 434 n° 3 del Código de Procedimiento Civil.

SEGUNDA PARTE DEL SUBTEMA DOS

LA CONCILIACION

La aplicación de justicia en términos generales en los países occidentales ha tenido una evolución desde los sistemas de justicia tradicional hacia los sistemas paralelos existentes, buscando con dicho fin métodos alternativos para la solución de controversias de relevancia jurídica, es así que se han ido implantado cada vez con mayor frecuencia en nuestro país el uso de la mediación, el arbitraje, la transacción y la conciliación.

Estos medios alternativos de solución de conflictos están directamente relacionados con la libertad de las personas y su autonomía de la voluntad.

Carnelutti se refiere a esta temática de la siguiente manera “ Se ha hablado de ello algo en los últimos tiempos; pero casi exclusivamente para discutir si la jurisdicción voluntaria es o no hermana de la jurisdicción contenciosa, y hay quien dice si y quien dice no; pero, después de todo, su cultivo científico se reduce a esto o poco mas.

Sin embargo, su importancia, para quien observe bien, no es inferior a la del proceso contencioso; incluso, si se consideran las relaciones prácticas entre la prevención y la represión”(Carnelutti,1971).

Es así que a nivel global estos mecanismos de solución de controversias son conocidos como ADR por su sigla en ingles “Alternative Dispute Resolutions”, los cuales le dan el poder a las partes de llegar a un arreglo de sus conflictos sin necesidad de judicializar una disputa.

La conciliación se convierte en un gran aliado al momento de sacar presión a los tribunales ordinarios de justicia que en general se encuentran congestionados, lo cual atenta con la oportunidad de justicia.

A nivel de usuarios lentamente ha ido cambiando la visión que las partes tienen de estos mecanismos de solución de disputas, sobretodo considerando la eficiencia que estas

técnicas pueden significar en termino de ahorro de recursos y celeridad en el encuentro de posiciones.

Hagamos una breve revisión de sus orígenes. Si buscamos el origen de esta institución nos remontamos a los inicios de las instituciones jurídicas de los pueblos siglos atrás, y en caso nacional al siglo XVII.

Los antecedentes al respecto se mezclan entre los diversos tipos de intervenciones para solucionar pacíficamente los conflictos, por tanto no podemos hablar propiamente tal de conciliación como hoy la conocemos. Lo que si se mantiene hasta el día de hoy es acudir a un tercero imparcial para resolver conflictos entre partes, este sistema resulta tan efectivo que perdura hasta nuestros tiempos y ha sido incorporado a las diferentes legislaciones, por su rapidez, oportunidad y garantía de paz social.

Podemos obtener antecedentes de su uso en la antigua China, en dicho lugar los conflictos se solucionaban con persuasión y acuerdo e inclusive en estos tiempos modernos funcionan comités populares de conciliación.

En Africa se utilizan las juntas de vecinos en la cual la persona mas respetada o el patriarca de una familia, acercaba a las partes a una solución de conflicto.

En Roma por su parte, tiene origen el contrato de transacción y se hacían esfuerzos por llegar a conciliaciones.

En España, como medida general la introdujo en su Carta Política, en las ordenanzas comerciales de Bilbao, que organizaban el comercio y obligaban a conciliar antes de llegar a un juicio a las partes.

Sin lugar a dudas su origen moderno estuvo en Inglaterra en 1688, respetando la autonomía de la voluntad como fundamento para el arribo a conciliaciones.

Por su parte en la revolución Francesa, se propicio la llegada a conciliaciones y se crea la institución de los jueces conciliadores o hacedores de paz, además la legislación prohíbe admitir demandas civiles sin el previo paso por la conciliación.

En Estados Unidos, el modelo de mediación mas conocido proviene de la solución de conflictos obrero patronales, pero también se utiliza en problemas familiares, vecinales, ambientales, todas las cuales generaron una fuerte utilización de las medidas conciliatorias en la comunidad norteamericana, así el país del norte ha desarrollado centros de justicia amparados en organizaciones sin fines de lucro y apoyados también por el gobierno.

A nivel de la Comunidad Económica Europea esta regulada por el tratado que establece tres instancias, las cuales corresponden a consulta, buenos oficios y grupos especiales de solución de discrepancias las que se forman dependiendo de la gravedad pero siempre tendiendo a una conciliación.

En Chile, nuestra legislación contempla la obligación de llamar a conciliación en juicio so pena de caer en vicio procesal, por tanto se reconoce formalmente la posibilidad de llegar a una conciliación como un tramite obligatorio en la solución de la controversia.

En si la conciliación es un esfuerzo desplegado por una autoridad quien reúne a las partes con el fin de componer de una manera justa el conflicto.

Con el fin de precisar sus características, estableceremos similitudes y sus diferencias con los demás mecanismos de solución de conflictos, definiremos la conciliación sus elementos, veremos el proceso conciliatorio.

La Conciliación la podemos definir según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como la acción y efecto de conciliar, de una forma mas practica podríamos definirla como un tramite mediante el cual las partes en conflicto solucionan sus diferencias con la participación de un tercero imparcial, que sentara las bases de arreglo al conflicto.

Sus elementos están formados por tres características:

- Elemento Subjetivo: que están formado por las partes en conflicto, quienes deben tener la capacidad legal de conciliar, y manifestar su voluntad en conciliar, y el propio conciliador.

- Elemento Objetivo: Es el motivo por el cual surge la posibilidad de conciliación, este debe además ser de aquellos que la Ley permite la Conciliación.
- Elemento Metodológico: Esta dado por el marco regulatorio legal, sus etapas, sus formalidades, sin las cuales pierde legitimidad.

EL PROCESO CONCILIATORIO EN CHILE

La Conciliación Civil se encuentra en los artículos 262 a 268 del Código de Procedimiento Civil, y desde la publicación de la Ley 19.334 el año 1994, pasó a ser un trámite obligatorio, señala Juan Figueroa Yávar en su libro procedimientos civiles e incidentes “la conciliación se inscribe dentro del gran campo de las soluciones auto compositivas, esto es, la solución del conflicto a través del acuerdo de las partes en contienda”.

En Chile la posibilidad de conciliar estuvo siempre presente especialmente en materia comercial, por lo menos hasta 1855, donde fue abolida por Ley, sin embargo se reintroduce el concepto en materia laboral mediante el DFL N°178 de 1931. Se recogía la idea de la conciliación como avenimiento de las partes.

Nuestro sistema procesal no lo incorpora formalmente sino hasta la dictación de la Ley N° 7.760 del 5 de febrero de 1944, que introdujo en el libro II del Código de Procedimiento Civil el Título II que lleva por epígrafe “de la conciliación” artículos 261 y al 268. Posteriormente, fue necesario hacer nuevas correcciones en especial la Ley 19.334, para lograr que surtiera efecto esta voluntad pacificadora de la conciliación, dando el carácter de obligatorio el llamado a conciliación que debe hacer el juez en la tramitación de la causa.

La Conciliación en Juicios del Trabajo, con la entrada en vigencia del DFL N° 1 de 1994, denominado Código del Trabajo, en su libro V Capítulo II párrafo 2°, se señala la contestación de la demanda y a continuación una audiencia de conciliación. En virtud de esta normativa se permite al Juez en cualquier estado de la causa citar a las partes y señalarles bases de arreglo, sin que por este hecho pierda su imparcialidad en el procedimiento, como resultado de esta gestión se puede producir una conciliación total o parcial, produciendo a estos efectos la excepción de cosa juzgada.

Conciliación administrativa laboral es aquella que se logra en una audiencia en las Inspecciones del Trabajo ante un Ministro de Fe, especialmente habilitado para ello en esos casos tendremos una conciliación pre procesal perfectamente válida, que da derecho a la cobranza compulsiva de las obligaciones allí suscritas y produce los mismos efectos que una sentencia definitiva.

CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL

Desde el punto de vista administrativo nuestro ordenamiento jurídico ha diseñado un procedimiento administrativo para manejar los conflictos de índole jurídico laboral que surgen entre trabajadores y empleadores en el desarrollo de su trabajo, este trabajo lo ha centrado en una repartición específica dependiente del Ministerio del Trabajo, denominada Inspección del Trabajo.

De una manera bastante lógica las inspecciones del trabajo han logrado dividir sus funciones propias de fiscalización con su labor conciliadora, enfocada principalmente a lograr que las partes lleguen a una solución pacífica de sus diferencias.

La conciliación en si consiste en un método de solución de los conflictos generados producto del termino de una relación laboral, normado en la orden de servicio 4 del 21 de junio de 2002 de la Dirección del Trabajo.

La Conciliación Individual consiste en un método de solución de conflicto producido entre quienes han celebrado un contrato individual de trabajo, al momento del termino de la relación laboral, que procede a petición del trabajador interesado, procurando una solución a la disputa, por la vía de un avenimiento entre las partes.

La Conciliación Individual es un trabajo desarrollado por las diferentes oficinas de la inspección del trabajo.

El objeto de esta gestión es posibilitar a las partes alcanzar una acuerdo antes de llegar a los tribunales de justicia.

Esta labor es desarrollada por una unidad especializada denominada “Unidad de Comparendos”, integrada por funcionarios especializados “Comparendistas” que intentan solucionar los conflictos.

Es instrumento fundamental de la conciliación el llamamiento a las partes a celebrar un avenimiento, el cual es posible teniendo presente lo señalado por DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo, sino el Artículo 5 del Código del Trabajo, articulo que faculta la renuncia de derechos laborales una vez perdida la vigencia del Contrato de Trabajo.

ETAPAS FUNDAMENTALES DE LA CONCILIACION LABORAL

1. Este proceso comienza con la denuncia oportuna de parte del trabajador, de este acto se dejara constancia escrita de los conceptos reclamados y citará al reclamante a una Audiencia de Conciliación para dia y hora determinado.
2. Notificación del reclamado en forma personal o a persona mayor de edad a dicha audiencia.

3. Audiencia de Conciliación, el conciliador analizara los antecedentes con anticipación a la audiencia, el día y hora señalado llamara a las partes invitándolas a la sala donde se llevara a cabo la audiencia.
4. Explicara resumidamente las atribuciones que se encuentra dotado el conciliador los derechos de los comparecientes y el propósito de alcanzar una conciliación, el funcionario llamara a las partes a un avenimiento.

EL ACTA DE AVENIMIENTO

1. Individualización del funcionario competente, de los comparecientes y de sus reemplazantes, con nombres, Rut, profesión y domicilios; lugar, fecha y hora de la celebración de la audiencia.
2. Del contenido y conclusiones: Desarrollo breve y expedito acerca de las declaraciones de las partes describiendo los hechos en que se fundan las pretensiones y alegaciones, enunciación de los documentos presentados, en caso de avenimiento total el detalle de dicho avenimiento.
3. Si es derivada la causa a tribunales será necesario expresar con claridad los hechos reconocidos por las partes.

NATURALEZA JURIDICA DEL ACTA DE AVENIMIENTO ADMINISTRATIVA

La transacción es un contrato en virtud del cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual (Artículo 2.446 del Código Civil).

La transacción produce efecto de cosa juzgada respecto de los conceptos que ella involucre. Ello importa que las partes no podrán volver a discutir las prestaciones sobre las que recaiga la transacción.

La transacción obliga a las partes con efecto de cosa juzgada y merito ejecutivo señalado en el artículo 434 de Código Civil, es decir su obligación de pago puede ser exigida compulsivamente.

IMPACTO DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA

En la implementación de este sistema alternativo prejudicial de solución de conflictos laborales se han conseguido avances de magnitud en la solución de problemática de índole laboral llegando a niveles de conciliación del 60%, por tanto es un servicio eficaz, que efectivamente evita que los tribunales laborales se vean sobrepasados por los usuarios.

La Inspección del Trabajo define esta labor como un sistema alternativo para resolver o prevenir conflictos laborales y su propósito es que empleadores y trabajadores en situación de conflicto los resuelvan.

En específico la conciliación esta enfocado a trabajadores individuales y empleadores en disputa al termino de una relación laboral.

El total de beneficiarios del Programa para los años 2016 fueron de 179.059 y al año 2015 fueron 183.309, por tanto estamos ante una fuerte demanda de prestaciones de servicio conciliadoras, por tanto es un filtro bastante potente a la hora de solucionar los conflictos sobretodo considerando que se alcanzan niveles del 94% de causas que se evitan lleguen a Tribunales Laborales según veremos en las graficas respectivas. La primera etapa de un conflicto laboral es ante las inspecciones del trabajo y posteriormente pueden llegar a los tribunales laborales con consecuencias bastante disimiles. Mientras el procedimiento administrativo tarda en promedio 35 días desde que se interpone el reclamo hasta la celebración del comparendo, el juicio laboral es mucho mas largo y en promedio puede durar varios meses para finalizar ya sea en una sentencia o en avenimiento.

TABLA I: INGRESO DE RECLAMOS A LA INSPECCION DEL TRABAJO

En la siguiente tabla podemos visualizar evolución de la cantidad de reclamos presentados a nivel país en las diferentes Inspecciones del Trabajo, en el periodo de tiempo 2016 al 2012, a continuación:

Año	Número de Reclamos en Chile
2016	179.069
2015	183.596
2014	189.708
2013	191.446
2012	191.854

FUENTE: Dirección del Trabajo

TABLA II: DE RECLAMOS INGRESADOS / TERMINADOS

En esta tabla podemos observar el total de reclamos ingresados a nivel país de reclamos laborales en las diferentes Inspecciones del Trabajo, y la cantidad que ha sido resueltas por esa repartición gubernamental:

Año	Reclamos ingresados	Reclamos resueltos
2016	179.069	171.093
2015	183.596	175.403
2014	189.708	180.439
2013	191.446	181.908
2012	191.854	180.600
2011	176.779	167.429

FUENTE: Dirección del Trabajo

TABLA III: DE DISTRIBUCION DE RECLAMOS TERMINADOS AÑO 2016

A continuación tenemos una tabla que nos muestra del total de ingresos de reclamos por situaciones de índole laboral presentado ante las Inspecciones del Trabajo a nivel nacional, como se han resuelto, podemos apreciar como la gran mayoría han sido resueltas en conciliaciones :

Motivo de resolución	Cantidad	Porcentaje sobre el total
Infundado	2.518	1,5%
Abandonado	34.357	20%
Desistido sin constancia conciliación	38.398	22%
Desistido con conciliación previa	17.352	10%
Conciliado	49.917	29%
Conciliado parcial	19.200	11,2%
Sin conciliación	9.351	5%
Totales	171.093	100%

FUENTE: Dirección del Trabajo

CONCILIACION JUDICIAL

Una vez analizada la conciliación administrativa nos adentramos en las conciliaciones judiciales y su fundamento jurídico.

En el Código del Trabajo se encuentra tratada en el artículo 453 del procedimiento de general aplicación el cual señala en el número 2) “terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación”, como producto de este acuerdo deberá levantarse un acta que será suscrita por las partes y el juez, reemplazando esta a la sentencia definitiva.

Esta acta conforma un título ejecutivo laboral en el artículo 464, y también se encuentra considerada como una de las excepciones que puede oponer el ejecutado. Sin perjuicio de lo anterior, la validez de este medio auto compositiva esta sujeta al respeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, anteriormente analizado. Por lo que el trabajador solo podrá transigir respecto de aquellos derechos que las partes hayan pactado en virtud del principio de la autonomía de la voluntad y que superen a los mínimos legales. Lo anterior está en estricta relación con lo que dispone el artículo 2447 del Código Civil que prescribe que “No puede transigir sino la persona capaz de disponer de los objetos comprendidos en la transacción”.

TABLA IV: DE INGRESO DE CAUSAS EN TRIBUNALES

En esta tabla se presentan la totalidad de causas ingresadas por diferentes motivos a los tribunales a nivel país, podemos resaltar que el menor número de causas ingresadas corresponde a las laborales, debido principalmente a el trabajo conciliatorio de las Inspecciones del Trabajo:

Competencia	2017	2016
Civil	1.759.237	2.220.401
Cobranza	376.037	406.045
Crimen	265	357
Familia	578.510	576.936
Procesal Penal	585.412	583.614
Reforma Laboral	72.247	63.438
Total	3.371.708	3.850.791

Fuente: Poder Judicial

IMPACTO DE LA CONCILIACION EN SEDE JUDICIAL LABORAL

La importancia de la conciliación en el transcurso del juicio laboral, también es fundamental, de esta forma se entrega una solución al conflicto de una forma expedita y económica tanto para las partes en conflicto como para el Estado de Chile,

TABLA V: CAUSAS LABORALES TERMINADAS AÑO 2016

De las cifras presentadas a continuación podemos resaltar que un 45% de las causas ingresadas terminan vía conciliación de las partes, y otro 11% vía avenimiento, por tanto la importancia de estas vías alternativas de solución de conflictos es fundamental e imprescindible:

Estado de las causas judiciales laborales	Cantidad
Total de causas terminadas 2016	367.357
Total de causas conciliadas	163.602 (45%)
Causa con sentencia definitiva	85.117 (23%)
Avenimiento	39.968 (11%)
Termino por otros motivos	78.670 (21%)

Fuente: Ine, Informe anual Justicia 2016.

JURISPRUDENCIA

En materia de conciliación judicial la Corte de Concepción acogió un recurso de apelación deducido en contra de la resolución del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción que no hizo lugar a dar inicio de la ejecución por estimar que la conciliación arribada en el Tribunal del Trabajo no se encuadra en la situación contemplada en el artículo 462 del Código del Trabajo.

En la sentencia el Tribunal de alzada indicó que la naturaleza jurídica de la sentencia definitiva y la conciliación judicial es distinta, empero, nuestra legislación civil que se aplica supletoriamente en materia laboral, por mandato del artículo 432 del Código del Trabajo, como asimismo el artículo 453 N°2 del Código del Trabajo, estiman a la conciliación judicial como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, entre los cuales debe incluirse, naturalmente, la etapa de ejecución. Por tanto resulta razonable sostener que especialmente, en materia laboral, donde la conciliación es un medio procesal para terminar prontamente un juicio, donde el trabajador generalmente obtiene el compromiso de pago de alguna prestación laboral, deba facilitársele la forma de obtener su pago.

Por tanto lo anterior ratifica absolutamente nuestro pensamiento respecto de la legalidad de utilizar como medio de solución de conflictos las vías alternativas procesales.

En línea con lo anterior la Corte de Apelaciones de Concepción concluyó acogiendo el recurso de apelación, revocó la resolución apelada, y en su lugar resolvió que el juez del juzgado respectivo deberá admitir a tramitación la ejecución de la conciliación respectiva.

CONCLUSIONES

En el trabajo desarrollado podemos señalar como principales conclusiones que nuestro entramado jurídico contempla como recurso válido la utilización de métodos alternativos para la resolución de controversias de carácter jurídico.

Con dicho fin se vale de los equivalentes jurisdiccionales tales como la conciliación, la transacción y el avenimiento.

Estudiamos su evolución en el tiempo y espacio, y como lentamente se asentaron en el entramado jurídico Chileno.

Estos equivalentes facilitan y agilizan de una manera significativa el objetivo de hacer justicia, dando satisfacción al demandante y trayendo consigo paz social.

Revisamos en esta tesis en que consiste la aplicación de aquellos equivalentes jurisdiccionales a materias laborales, tanto en sede administrativa como en sede jurisdiccional, determinamos como es fundamental tener un doble proceso conciliatorio obligatorio, hecho que se ve refrendado en las cifras de causas que ingresan al sistema judicial tradicional, y el peso que tiene este procedimiento al interior de los mismos tribunales laborales.

Pudimos a través de las cifras hacer comparaciones entre la cantidad de causas que se ingresan en los diferentes tipos de judicatura, y como en el de justicia laboral son significativamente menores.

Finalmente revisar con jurisprudencia reciente se reconoce a estos equivalentes jurisdiccionales el mismo peso que una sentencia definitiva al momento de ejecutar sus resultados.

Los Equivalentes Jurisdiccionales están expresamente reconocidos en nuestra legislación tanto Civil artículo 2.446 y siguientes del Código Civil; En el Código del Trabajo, artículos números 432 453 N°2, y 464 del Código del Trabajo y los artículos 262 y siguientes

del Código de Procedimiento Civil, y por lo mismo, deben ser considerados de plena validez para efectos jurídicos, como para efectos tributarios, con la misma efectividad de una sentencia definitiva, este hecho ha sido reconocido tanto por el Servicio de Impuestos Internos, como por los Tribunales superiores de Justicia, de lo contrario nos parece totalmente razonable accionar ante los tribunales Tributarios, para reestablecer el imperio del derecho.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Díaz, U., 2000, Curso de derecho procesal civil. Editorial Jurídica Conosur Ltda. Santiago.
- 2.- Nuñez, R., 2013, Manual de derecho procesal civil. Legal Publishing Chile, Santiago.
- 3.- Figueroa, J, 2013, Procedimientos civiles e incidentes, Legal Publishing Chile, Santiago.
- 4.- Carnelutti, F, 1971, Derecho procesal civil y penal, Ediciones jurídicas Europa – América, Buenos Aires.
- 5.- Pereira, Hugo, 1996, El Juez conciliador, Revista de derecho Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso.
- 6.- Thayer, William, 2013, Texto, Comentario y Jurisprudencia del Código del Trabajo, Ediciones U C, Santiago.
- 7.- Inspección del Trabajo, www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-114292_archivo_01.pdf; actividad de conciliación; anuario estadístico 2016.
- 8.- Dirección del Trabajo, Orden 4 del 21-6-2002; Sistema de Conciliación Laboral.
- 9.- Ine, <http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2017/informe-anual-de-justicia-2016.pdf?sfvrsn=13>

10.- www.diarioconstitucional.cl, 2018, pagina del 7 de agosto de 2018.