



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E282049(91)2023

Jurídico

ORDINARIO N°: 1201

ACTUACIÓN: Aplica doctrina

MATERIA: Dirección del Trabajo; Competencia;
Materia Controvertida.

RESUMEN: La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un instrumento colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.07.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Pase N°2000-1503/2023, de 26.06.2023, de Jefe Departamento de Inspección (S).
- 3) Pase N°45, de 28.03.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 4) Ord. N°179, de 02.02.2023, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S).
- 5) Presentación de 15.12.2022, de Sindicato de Empresa Envases Impresos S.A.

SANTIAGO,

30 AGO 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SINDICATO DE EMPRESA ENVASES IMPRESOS S.A.
CAMINO ALTO JAHUEL N° 0360
COMUNA DE BUIN
REGIÓN METROPOLITANA
sindicatoeell@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 5), se ha solicitado por el Sindicato de Empresa Envases Impresos S.A., que este Servicio se pronuncie respecto de la cláusula 4.1 del convenio colectivo vigente que regula el bono de escolaridad de cada hijo que el trabajador tenga acreditado como carga familiar, toda vez que el empleador niega a otorgarlo a los trabajadores de la Planta N, en circunstancias que conforme al acuerdo de extensión de beneficios establecido en el mismo instrumento correspondería se pagara tanto a trabajadores de las Plantas C y N.

Sobre el particular cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El convenio colectivo suscrito con fecha 15 de marzo de 2022 entre el Sindicato de Empresa Envases Impresos S.A. RSU 130654 y la Empresa Envases Impresos Spa. RUT 89.201.400-0, que rige desde el 01.03.2022 al 31.08.2024, en su Capítulo Quinto, numeral 4.1, de la cláusula 4. Escolaridad, establece lo siguiente:

“Con el único objeto de ayudar al trabajador a solventar los gastos normales que se originan al inicio del año escolar, la empresa le otorgará un bono de escolaridad por cada hijo que él tenga acreditado como carga familiar y que curse estudios regulares en cualquiera de los niveles de enseñanza pre-básica, básica, media, técnica o universitaria, dependiendo de la edad cumplida al 30 de abril del año escolar.

a) Estudiantes de enseñanza pre-básica, básica, media:

Entre 4 y 6 años de edad \$ 90.790.- Brutos.

Entre 7 y 13 años de edad \$109.175.- Brutos

Entre 14 y 18 años de edad \$133.436.-brutos.

b) Estudiante de enseñanza Técnica o Universitaria:

Entre 19 y 24 años de edad \$521.613.- Brutos.

Las carreras de enseñanza Técnica y las de enseñanza Universitaria deben ser de duración igual o mayor a 4 semestres.

Se excluyen los cursos por correspondencia u otros que no se sigan regularmente en algún establecimiento educacional de aquellos que imparten alguna de las enseñanzas precedentemente señaladas.

Esta Cláusula aplica sólo y exclusivamente a la planta C.”

Por su parte, el Capítulo Noveno del mismo instrumento, en su cláusula 2 Acuerdo de extensión de beneficios, establece en su numeral 1: *“Las partes acuerdan extender parcialmente los beneficios del Convenio Colectivo a todos los trabajadores de las plantas C y N, según corresponda, que a futuro ingresen a Planta Buin, afiliados al Sindicato de Empresa Envases Impresos S.A., y que estén de acuerdo con dicha extensión parcial de beneficios, aceptándola expresamente y por escrito en cada caso y comprometiéndose a pagar al Sindicato el 100% de la cuota sindical ordinaria, monto que será descontado de su remuneración por el Empleador, quién lo depositará en la cuenta corriente del Sindicato.”*

Respecto de los beneficios comprendidos en la extensión parcial a que alude el numeral 1 precedentemente transcrito, cabe señalar que éstos se encuentran detallados en las letra a), a m), del numeral 1.1 de la misma cláusula, que se transcribe a continuación:

“1.1. Beneficios Incluidos: En virtud de la extensión parcial de beneficios pactada en este numeral (1). Las partes han acordado extender a los trabajadores referidos algunos de los beneficios pactados en el Convenio Colectivo. Para efectos de recuento, a continuación se enumeran los beneficios del Convenio Colectivo que las partes acuerdan incluir, es decir, que serán extendidos o aplicados a estos trabajadores:

a) Reajuste estipulados en el Capítulo Segundo, Punto N°03 del presente Convenio Colectivo.

b) Incentivo de Producción estipulado en el Capítulo Tercero, Punto N°1 del presente Convenio Colectivo.

c) Asignación por turno de noche estipulado en el Capítulo Tercero, Punto N°3 del presente Convenio Colectivo.

d) Bono de reemplazo estipulado en el Capítulo Tercero, Punto N°4 del presente Convenio Colectivo.

e) bono de Feriado estipulado en el Capítulo Cuarto, punto N°2.2 (Bono Feriado Planta N) del presente Convenio Colectivo.

f) Permisos, estipulados en el Capítulo Quinto, Puntos 1.2, 2.2 y 3-2-1. Estipulados del presente Convenio Colectivo.

g) Prestaciones Sociales Fijas estipulado en el Capítulo quinto Punto N°1, 2, 3, 4 y 5.

h) Prestaciones Sociales Variables estipulado en el Capítulo Sexto, Punto N°1 y 2.

i) Obsequio de Navidad estipulado en el Capítulo Quinto, Punto, Punto N°5 del presente Convenio Colectivo.

j) Movilización, estipulado en el Capítulo Séptimo, Punto N°1 del presente Convenio Colectivo.

k) Colaciones, estipulado en el Capítulo Séptimo, Punto N°2 del presente Convenio Colectivo.

l) Ropa de Trabajo, estipulado en el Capítulo Séptimo, Punto N°3 del presente Convenio Colectivo.

m) Cupos Sindicales, estipulado en el Capítulo Séptimo, Punto N°5 del presente Convenio Colectivo.”

De las normas contractuales precitadas, fluye que en el Convenio Colectivo suscrito con fecha 15 de marzo de 2022, las partes pactaron por una parte en la cláusula 4, numeral 4.1 del Capítulo Quinto, que el Bono de Escolaridad era aplicable sólo y exclusivamente a la planta C y por otra, que en la cláusula 2, numeral 1 del Capítulo Noveno del mismo instrumento, acordaron extender parcialmente sus beneficios a todos los trabajadores de las plantas C y N, según correspondiera, que a futuro ingresen a la Planta Buin afiliados al Sindicato.

De igual forma, consta que en el numeral 1.1, de la citada cláusula 2 se detalla un listado taxativo de beneficios incluidos en dicha extensión, en cuya letra g) se encuentra el Bono de Escolaridad de la cláusula 4, numeral 4.1 del Capítulo Quinto.

Ahora bien, cabe señalar, primeramente, que conforme al principio de bilateralidad de la audiencia, este Servicio confirmó a la Empresa

Envases Impresos S.A., traslado de la presentación de la presentación del Sindicato requirente mediante documento del antecedente 4), sin que fuera respondido.

Luego, a fin de resolver la materia consultada se solicitó a través de documento del antecedente 3), la práctica de una fiscalización, la que fue evacuada a través de informe de fiscalización N° 1306/2023/347, por personal de la Inspección Comunal del Trabajo de Buin.

Conforme a lo señalado en el citado informe, se procedió a entrevistar presencialmente tanto a trabajadores, dirigentes sindicales y representantes de la empresa y se revisó documentación que da cuenta de la aplicación tanto del actual convenio colectivo, como del anterior, vigente entre los años 2019 y 2022.

Las entrevistas practicadas a trabajadores sindicalizados Planta C y Planta N, dan cuenta que en los períodos investigados el bono de escolaridad, la empresa se ha negado a otorgar el beneficio a los trabajadores Planta N, argumentando que no les aplica porque solo es para trabajadores de la Planta C.

Por su parte, entrevistada la Encargada de Recursos Humanos de la empresa, Sra. Claudia Torres, indica que la Planta N es una planta operativa, que fue creada el año 2018, que los trabajadores que ingresaban a la empresa lo hacían inicialmente a esta Planta, con contratos a plazo fijo y distintas rentas, luego cuando sus contratos pasaban a ser indefinidos, eran traspasados a Planta C, sin embargo con el pasar del tiempo, los trabajadores nuevos una vez que sus contratos pasaban a indefinidos se fueron quedando en Planta N con los mismos sueldos e iguales funciones que la Planta C.

En cuanto al otorgamiento del Bono de Escolaridad, agrega que los trabajadores o dirigentes sindicales realizan la solicitud por intermedio de la encargada de bienestar, quién evalúa si están o no, dentro del convenio colectivo, confeccionando la nómina de todos los trabajadores que accederán al bono de escolaridad, y pide a remuneraciones realizar las transferencias que se ven reflejadas en las liquidaciones de remuneraciones de esos trabajadores el mes siguiente.

A su vez, el mismo informe de fiscalización da cuenta que entrevistada la encargada de bienestar, ésta no recuerda a los trabajadores pertenecientes a la Planta N que hayan solicitado el formulario para acceder al beneficio y declara que no hay registros o documentos de dichas solicitudes, o de respuestas en que se le manifestara la respuesta negativa de la empresa a otorgarles el bono de escolaridad.

Como se aprecia las partes difieren claramente respecto del otorgamiento del bono de escolaridad a los trabajadores pertenecientes a la Planta N, en circunstancias que se trataría de trabajadores con iguales sueldos y funciones a los pertenecientes a la Planta C, según reconoce la empleadora.

De lo expuesto, se observa que existe una controversia o discrepancia entre las partes respecto de la materia sometida a pronunciamiento, situación de hecho, cuya resolución requiere del aporte de pruebas y la ponderación de las mismas, análisis que no corresponde a este Servicio, sino que a los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

“Serán de competencia de los Juzgados del Trabajo:

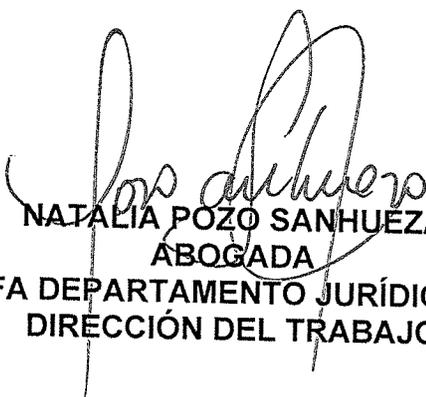
a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.”

Se desprende de la disposición legal transcrita que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos que detalla, como son aquellos originados de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y ponderación para ser resuelta, previo desarrollo de un procedimiento establecido en la misma ley.

En tal sentido se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia de este Servicio, entre otros, en los Dictámenes Nros. 4084/43 de 18.10.2013, 1478/78 de 24.05.1997, 1466/85 de 03.04.1998, 723/28 de 22.02.2001, criterio reiterado en los Ordinarios Nros. 5720 de 25.11.2016, 4960 de 27.09.2018 y 1699 de 26.05.2020.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar una cláusula de un instrumento colectivo respecto de la que existe controversia entre las partes, por las razones expuestas en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LEP/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control