



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 8754(1691)/2013

90 años

3514

Jurídico

ORD.: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Esta Dirección carece de competencia para determinar el sentido y alcance que debe darse a la cláusula sobre «bono de mantención general y puesta en servicio», contemplada en la cláusula 51ª del convenio colectivo suscrito por la Empresa Nacional de Minería, Fundación Hernán Videla Lira y el Sindicato N°2 allí constituido.

**ANT.:** 1)Ord. N° 1275, de 02.07.2014, de I.P.T. Copiapó.  
2)Ord. N°2029, de 03.06.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3)Ord. N°1106, de 31.03.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
4)Ord. N°4169, de 28.10.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5)Ordinarios N°s. 3066 y 3065, de 05.08.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
6)Presentación, de 23.07.2013, de Sindicato N°2 de Trabajadores de la Empresa Nacional de Minería Fundación Hernán Videla Lira.

SANTIAGO,

09 SEP 2014

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SEÑORES JAIME ESQUIVEL A., JOSÉ ÁLVAREZ C.  
Y PATRICIO MALDONADO R.  
DIRECTIVA SINDICATO N°2 DE TRABAJADORES  
DE LA EMPRESA NACIONAL DE MINERÍA F.H.V. LIRA  
[Sindicato2paipote@enami.cl](mailto:Sindicato2paipote@enami.cl)  
JUAN GODOY E-3, FUNDACIÓN HERNÁN VIDELA LIRA  
PAIOTE  
COPIAPÓ/

Mediante presentación citada en el antecedente 6), requieren un pronunciamiento de esta Dirección respecto del sentido y alcance que debe darse a la cláusula 51ª del convenio colectivo celebrado con su empleador, que estipula un bono de mantención general y puesta en servicio condicionado a la disminución del programa de mantención general en, a lo menos, un día efectivo con respecto al total programado y sobre cuya aplicación no existe acuerdo entre las partes.

Tal discrepancia dice relación con las circunstancias que deben tenerse en consideración para dar por finalizado el programa de mantención general y puesta en servicio de los equipos de que se trata, para los efectos de determinar si se ha cumplido o no la condición prevista en la citada norma convencional para acceder al pago del beneficio allí acordado.

Por otra parte, cabe hacer presente que esta Dirección, en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, puso en conocimiento del empleador la presentación en referencia, trámite que no fue evacuado en su oportunidad.

Al respecto, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula 51ª del convenio colectivo en referencia, que contempla el beneficio denominado «bono de mantención general y puesta en servicio», estipula:

La empresa pagará a todo trabajador afecto al presente convenio colectivo, un Bono por Mantención General y Puesta en Servicio, equivalente a ciento cincuenta mil pesos (\$150.000.-). Este bono se hará efectivo, condicionado a la disminución del programa de mantención general en, al menos, un día efectivo de ahorro con respecto al total programado.

Este bono se hará efectivo el mes siguiente de programada y realizada la mantención general, ello bajo la condición señalada en el párrafo anterior.

A través de la norma convencional transcrita, se colige, en lo pertinente, que las partes del contrato colectivo pactaron un bono ascendente a la suma de \$150.000, cuyo pago se condicionó a la disminución de a lo menos un día efectivo respecto del total programado por la empresa para llevar a cabo la mantención general y puesta en servicio del equipo de la fundición.

En lo que concierne al programa de mantención general objeto de la convención, de los antecedentes aportados por el sindicato requirente, así como del informe emitido por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, don Luis Morales M., se ha podido establecer que las actividades de mantenimiento son generadoras de distintos tipos de riesgo y que dentro de estos existen aquellos asociados directamente con dicho procedimiento, cuyo inicio requiere, por tanto, en forma previa, «el corte de energías peligrosas» de los equipos y sistemas que van a ser objeto del mantenimiento, a fin de impedir que entren en operación cuando se estén realizando las actividades propias de ese proceso.

Por su parte, el denominado «corte de energías peligrosas» consiste en el cierre del suministro de la energía eléctrica, mecánica y neumática, entre otras y del combustible y energías acumuladas que pudieren poner en movimiento el equipo o parte de él durante el mantenimiento, con el objeto de evitar la eventual generación de accidentes, proceso que se conoce como «estado de energía cero».

De los mismos antecedentes surge que en ese estado debieron quedar todos los equipos que entraron a la etapa de mantención general, el día 8 de mayo de 2013, para luego, una vez finalizado dicho proceso, fijado por la empresa en veinte días, iniciar la etapa de calentamiento de los mismos, todo lo cual puede graficarse como sigue:

Equipos en «estado de energía cero» al 8 de mayo de 2013.	Fecha y hora de Inicio de etapas de calentamiento, secado o de prueba de los equipos
Horno de retención	24.05.2013, 09:10 horas
Convertidor Pierce Smith (CPS)	24.05.2013, 09:10 horas
Planta de ácido N°1	26.05.2013, 16:48 horas
Convertidor teniente	26.05.2013, 16:00 horas
Planta de ácido N°2	27.05.2013, 20:00 horas
Planta de oxígeno	26.05.2013, 20:20 horas
Planta pics	27.05.2013, 15:05 horas
Horno de ánodos (basculante)	26.05.2013, 06:30 horas

Así, de acuerdo a lo sostenido por el sindicato que recurre, si los equipos ya individualizados iniciaron en la fecha y hora indicadas la etapa de calentamiento, dándose por terminado el proceso de mantención de los mismos el día 27 de mayo de 2013, esto es, un día antes del total de veinte programados por la empresa para tal efecto, debe estimarse que se ha dado cumplimiento a la condición pactada por las partes para acceder al beneficio contemplado en la citada cláusula 51ª del convenio colectivo, argumento que no comparte el representante del empleador.

En efecto, según se desprende del informe de fiscalización en referencia, la divergencia suscitada al respecto entre las partes dice relación con la oportunidad en que debe entenderse terminado el proceso de mantención general analizado. Es así que, a juicio del representante del empleador, la fecha de su finalización no correspondería a la de inicio de la etapa de calentamiento de los equipos, como afirma la organización sindical, sino que coincidiría con el término de dicha etapa. De este modo, en el caso de la mantención general objeto de la consulta, que fue programada por la empresa para ser ejecutada en el período de veinte días, se inició con la detención del soplado del convertidor Teniente, el día 8 de mayo de 2013 y culminó el día 28 del mismo mes y año, con el inicio del soplado de dicho convertidor y, por tanto, el programa se cumplió dentro de plazo, no con un día de anticipación como sostiene el sindicato.

De lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de las condiciones convenidas para acceder al beneficio denominado «bono de mantención general y puesta en servicio» objeto de la consulta, así como respecto de la aplicación de la respectiva cláusula contractual efectuada por el empleador.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

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

Serán de competencia de los Juzgados de Letras 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.

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya analizadas sobre la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, se hace presente a Uds. que esta Dirección tiene implementada una instancia de resolución de conflictos que afectan tanto a trabajadores individualmente considerados, como a aquellos organizados en un sindicato o grupo y sus respectivos empleadores, denominada Mediación Laboral, destinada a abordar y propiciar la generación pacífica de acuerdos entre las partes, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como moderador, para facilitar la comunicación. Para tal efecto, pueden concurrir a la Dirección Regional del Trabajo de Atacama.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para determinar el sentido y alcance que debe darse a la cláusula sobre «bono de mantención general y puesta en servicio», contemplada en la cláusula 51ª del convenio colectivo suscrito por la Empresa Nacional de Minería, Fundación Hernán Videla Lira y el Sindicato N°2 allí constituido.

Saluda atentamente a Uds.,

  
SARA OLATE GUTIÉRREZ  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
RGR/MPKC  
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.P.T Copiapó
- Fundación Hernán Videla Lira
- (Camino Público s/n Paipote, Copiapó).