

**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 14452 (2530) 2014**

90 años

4322

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.:
1) Instrucciones de 11.08.2015, de Jefe de Departamento Jurídico
2) Instrucciones de 29.07.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)
3) Email de 24.06.2014, de don Roberto Grandón S., Secretario Sindicato de Trabajadores Banco Scotiabank y ex BDD
4) Presentación de 30.12.2014, de don Mauricio Flores Cornejo, Gerente de Relaciones Laborales y Adm. de Personal Banco Scotiabank
5) Ordinario N° 5124 de 19.12.2014, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
6) Presentación de 11.12.2014, de Sindicato de Trabajadores Banco Scotiabank y ex BDD

Juridico

SANTIAGO,

26 AGO 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : GLORIA SOTO CASTILLO
PDTA SINDICATO DE TRABAJADORES BANCO SCOTIABANK Y EX BDD
AV BERNARDO O'HIGGINS N° 1146, OF 101, SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 6), el Sindicato de Trabajadores de Banco Scotiabank y Ex BDD ha solicitado un pronunciamiento a esta Dirección del Trabajo a fin que determine las consecuencias jurídicas que se derivan del último proceso de negociación colectiva, oportunidad en que el colectivo laboral decidió acogerse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, es decir, exigir a su empleador la suscripción de un contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo anterior de fecha 8 de octubre de 2010.

En particular, resulta de vuestro interés, se proceda a la interpretación de la cláusula 11 del contrato colectivo, relativa al incentivo anual, en cuyo penúltimo párrafo fueron fijadas reglas especiales respecto a las condiciones para su otorgamiento, en que se expresa que para el año 2010 las partes acuerdan dar por cumplidas las condiciones copulativas para la aplicación de dicho sistema de incentivos.

Al respecto, el Sindicato recurrente sostiene que en virtud de lo dispuesto en el artículo 369 inciso 2° del Código del Trabajo, las condiciones descritas en la referida cláusula, han debido ser reiteradas en el nuevo contrato colectivo, puesto que no se trataría de una estipulación relativa a reajustabilidad.

Cabe tener presente además, que en cumplimiento a los principios de igualdad y contradicción de los interesados, contemplados en el inciso

final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, se informó sobre la presentación a la empresa Banco Scotiabank S.A., con el fin que sus representantes expresaran opinión.

El empleador, mediante antecedente 2), señaló que la cláusula objeto de la consulta, no establece condiciones regulares y permanentes en el tiempo para el cálculo del Incentivo Anual, sino que fija reglas particulares para el año 2010, las que se agotaron con su cumplimiento, perdiendo toda vigencia luego de dicho año, por lo que no se encontrarían comprendidas en el efecto contemplado en el artículo 369 del Código del Trabajo.

Con base en tales antecedentes, cabe considerar en primer término, lo dispuesto por los incisos 2°, 3° y 4° del artículo 369 del Código del Trabajo, que prescribe:

“La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses”.

“Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero”.

“Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador”.

De la norma precitada, fluye que por expresa disposición del legislador, la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo, con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes.

Se colige asimismo que, en el evento que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad, el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Por último, del tenor de la disposición legal citada se infiere que en el evento que la comisión negociadora haga uso de la facultad contemplada en el inciso 2° del mismo precepto, el contrato colectivo se entiende celebrado, para todos los efectos legales, en la fecha en que dicha comisión hubiere comunicado por escrito esta determinación al empleador.

De este modo, lo señalado por la norma que nos ocupa autoriza para sostener que por el solo ministerio de la ley e independientemente de toda otra formalidad, la circunstancia de informar por escrito al empleador la decisión de acogerse a la facultad a que se refiere el inciso 2° del artículo 369 del citado cuerpo legal, produce el efecto de originar un nuevo contrato colectivo de trabajo, con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato anterior, a excepción de aquellas relativas a la reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero a que alude el inciso 3° de la norma en estudio.

Que respecto a la cláusula 11 del contrato colectivo –que no será incorporada en general por ser conocida por las partes intervinientes– cabe señalar en primer término que, tanto el sindicato como la parte empleadora, están contestes en que dicha cláusula no contiene estipulaciones relativas a reajustabilidad.

Sin embargo, se advierte discusión respecto a cuales serían las estipulaciones contenidas en dicha cláusula, que se encontrarían vigentes al momento de presentarse el proyecto, esto es, al 25.08.2014. Lo anterior, puesto que si bien la cláusula se refiere a condiciones para el otorgamiento de un bono de incentivo anual, su párrafo penúltimo contempla un régimen especial para el año 2010, redactado con el siguiente tenor:

“Para efectos de la aplicación de esta cláusula en el año 2010, las partes acuerdan dar por cumplidas las condiciones copulativas de aplicación del sistema de Incentivo anual, estableciendo el cumplimiento de las metas del

Banco en "Sobre 110%" y el resultado de la evaluación de desempeño individual en "Cumple". En consecuencia, el banco pagará en el mes de diciembre de 2010 el equivalente a 0,9 (cero coma nueve) Rentas Fijas Garantizadas Mensuales brutas a cada trabajador afecto al presente instrumento. Con todo, si el cumplimiento efectivo del Banco es "Sobre 110%", aquéllos trabajadores con evaluación de desempeño "Supera las Expectativas" y "Excelente" recibirán el incentivo conforme a lo indicado en la tabla para sus respectivos niveles de desempeño".

El empleador sostiene que, dicha cláusula fue incorporada debido a que, en el marco de dicho proceso negociador, fue modificado el sistema de incentivos, implementándose un Incentivo Anual sobre la base del cumplimiento de metas del Banco y evaluación de desempeño individual, por lo que se morigeraron las condiciones solo respecto del año de su implementación, es decir, 2010.

Indica que se trató de una situación puntual y específica para el año 2010, motivado por la aplicación de un nuevo incentivo a contar de ese momento. Expresamente argumenta que: "...las condiciones de procedencia predeterminadas del Incentivo Anual para el año 2010 y a que se refiere el párrafo en cuestión se aplicaron por una sola vez, se agotaron y se extinguieron el año 2010, no teniendo aplicación después del mismo"(sic).

Al tenor de lo expuesto en los acápites que anteceden, preciso es convenir que, en la especie, estamos en presencia de una controversia entre las partes sobre la materia en consulta, cuya resolución requiere de prueba y ponderación de la misma con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente, no correspondiendo a este Servicio pronunciarse.

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

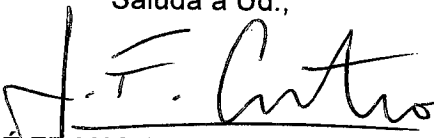
"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:


"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos 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 de orden convencional que señala, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes de la relación laboral, que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En consecuencia, sobre la base de la norma legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que esta Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia competentes.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/PRC

Distribución:

- Banco Scotiabank, Gerencia de RR.HH., Morandé N° 226, Santiago
- Jurídico
- Partes
- Control