



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K. 2773(696) 2017 ✓

0759

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

*Jurídica*

**MAT.:** Atiende presentación de Directora Ejecutiva Nacional de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, PRODEMU, relativa a la interpretación de cláusula del convenio colectivo vigente.

**ANT.:** 1) Presentación, de 09.01.2018, de Directora Ejecutiva Nacional, de PRODEMU;  
2) Ord. N° 4322, de 17.11.2017, de Inspección Provincial del Trabajo, Santiago;  
3) Ord. N° 4108, de 05.09.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
4) Presentación, de 22.06.2017, de Sindicato de Trabajadoras y trabajadores de Fundación PRODEMU;  
5) Ord. N° 1502, de 05.04.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
6) Presentación, de 29.03.2017, de Directora Ejecutiva Nacional, de PRODEMU;

✓

08 FEB 2018

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRA. PAMELA FARIAS ANTOGNINI  
DIRECTORA EJECUTIVA NACIONAL  
FUNDACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA MUJER,  
PRODEMU  
AGUSTINAS N° 1389  
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 6), Ud. solicita la interpretación de la cláusula octava del convenio colectivo de trabajo vigente, que regula el bono de escolaridad por cada hijo o hija del trabajador. Concretamente, señala que el problema surge respecto de aquellos hijos cuya madre y padre actualmente trabajan en la Fundación, quienes exigen se les pague a cada uno el bono, recibiendo entonces el hijo de ambos un doble bono a diferencia de los hijos de otros trabajadores quienes reciben un bono único.

Ahora bien, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, este Servicio confirió traslado de la presentación en comento al Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Fundación Prodemu, solicitándole emitir su opinión al respecto y aportar antecedentes, trámite que fue cumplido a través de la presentación citada en el antecedente 4). En dicho documento el Sindicato argumenta que el beneficio si bien va dirigido en favor del niño o niña, estos no son los receptores del beneficio, sino que los trabajadores/as afectos al convenio y así se indica en la redacción

del mismo. Agrega que el beneficio en cuestión se ha mantenido sin modificación en su espíritu desde la primera negociación en el año 2008, constituyéndose en un derecho adquirido de los trabajadores, no habiendo sido nunca antes cuestionado en casos similares.

Precisado lo anterior, con el fin de contar con mayores antecedentes respecto de la consulta formulada, se estimó necesario solicitar una fiscalización investigativa a la Inspección Provincial del Trabajo Santiago, diligencia que fue evacuada mediante documento citado en el antecedente 2).

De esta manera, en el informe de fiscalización N° 1301/2017/4171, de 12.09.2017, se expresa:

*“Se revisa cómo la empresa ha pagado el bono, y se verifica que en el año 2016 se paga el bono de escolaridad tanto al padre como a la madre del menor, contemplándose en los comprobantes de pago de remuneraciones de ambos trabajadores el pago de \$60.000 a cada uno por dicho concepto.”*

*“Solo se había dado este caso, y empresa indica que el pago a ambos padres fue por un error y que con anterioridad nunca se había realizado. Que revisado antecedentes desde el año 2011 en adelante, solo ocurrió el caso antes mencionado, pagándose en duplicidad dicho bono a la trabajadora Carolina Trujillo Zepeda y al trabajador Orlando Toro Flores en donde por error se le paga el bono a ambos.”*

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

La cláusula octava del Convenio Colectivo de Trabajo 2017 - 2018, suscrito entre la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, PRODEMU y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Fundación PRODEMU, en lo que interesa prescribe:

*“ 4.- Bono de escolaridad. Se pagará al/la trabajador/a que tenga hijos/as que cursen estudios en los niveles preescolar (salvo beneficiarios de sala cuna cubierta por la Fundación), educación general básica, enseñanza media, educación especial o diferenciada, enseñanza superior técnica o universitaria o escuelas de las fuerzas armadas, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Gendarmería. Se incluirá también a quienes tengan el cuidado personal de los menores, lo que debe ser acreditado por escritura pública con las solemnidades que exige la ley o, por la sentencia judicial o provisoria que así lo declare.*

*El bono se pagará por cada hijo/a que cumpla con lo anterior y tenga una edad igual o inferior a 24 años 11 meses (veinticuatro años once meses). En el caso de trabajadoras y trabajadores cuyos hijos cursen estudios de educación diferencial o especial, este bono se pagará sin límite edad respecto del o los hijos estudiantes bajo este régimen. Para acceder al beneficio, la trabajadora o trabajador deberá exhibir los originales o copia fidedignas, tanto del certificado de alumno regular emitido por la institución educacional en que cursa estudios, como del certificado del registro Nacional de la Discapacidad, que acredite encontrarse en dicha situación.*

*El bono señalado tiene un valor al año 2016 de \$62.640 (sesenta y dos mil seis cientos cuarenta pesos) para quienes reciban un sueldo igual o menor a \$1.050.000 y un valor de \$57.420 cincuenta y siete mil cuatrocientos veinte pesos) para quienes perciban un sueldo base superior a \$1.050.000, ambos se reajustarán de acuerdo a la cláusula quinta de reajustabilidad de remuneraciones.*

*Este bono se pagará una sola vez por año calendario, por cada hijo o hija del trabajador, dentro de los treinta días siguientes a la presentación de los certificados correspondientes por parte del trabajador/a”*

Como puede apreciarse, de la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que los trabajadores afectos al instrumento colectivo mencionado, que tengan hijos estudiantes, tienen derecho a que su empleador

les pague una asignación escolar por hijo o hija, de acuerdo a montos que en cada caso se indican.

De la misma norma transcrita es factible deducir que los únicos requisitos o condiciones para que el beneficio en análisis se haga exigible, son:

1) Que el dependiente exhiba los originales o copia fidedignas, tanto del certificado de alumno regular emitido por la institución educacional en que cursa estudios, o del certificado del Registro Nacional de Discapacidad, que acredite encontrarse en dicha condición.

2) Que el trabajador de que se trate tenga hijos estudiantes, o el cuidado personal de un menor acreditado por sentencia judicial, en nivel preescolar, educación general básica, enseñanza media, educación especial o diferenciada, enseñanza superior técnica o universitaria o escuelas de las fuerzas armadas, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones o Gendarmería.

3) Que el hijo o hija tenga una edad igual o inferior a 24 años 11 meses.

De ello se sigue, que si los requisitos señalados anteriormente se configuran en la especie respecto de cada uno de los trabajadores afectos al convenio colectivo vigente, no cabría sino concluir que ambos tienen derecho a impetrarlo, careciendo de incidencia que se trate de padres de un mismo niño, toda vez que éstas son circunstancias no previstas por las partes para la procedencia del beneficio en análisis.

Sin embargo, el fiscalizador actuante concluye su informe manifestando que el beneficio en análisis no se pagó nunca a ambos padres sino que solamente por un error en el año 2016.

De lo expuesto fluye que existe controversia entre las partes respecto de la materia objeto de la consulta, situación de hecho que requiere de una instancia de prueba y cuyo análisis y resolución no compete a este Servicio sino al ente jurisdiccional correspondiente.

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 privativa 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 partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.

De esta suerte, y atendido que, en la especie, existe controversia entre las partes respecto a las circunstancias anotadas, preciso es convenir que aquellas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios probatorios que franquea la ley en una instancia y procedimiento judicial, no procediendo que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular.

En este último sentido se ha pronunciado la doctrina institucional al conocer de casos similares, según consta, entre otros, en Ords. N°s 5720, de 25.11.2016; 1466/85, de 03.04.98; 1478/78, de 24.03.97 y 4616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, en conformidad a la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para resolver la presentación de que se trata atendido que existe controversia entre las partes respecto a la materia en que ésta incide, correspondiendo por tanto, que sea conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**LORETO BARRERA PEDEMONTÉ**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
R&R/MECB  
Distribución:

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Fundación Prodemu. [sindicato@prodemu.cl](mailto:sindicato@prodemu.cl)
- Control.