



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K6334(1081)12

1811

ORD. : _____/

Juridica

MAT.: Atiende presentación y modifica doctrina contenida en el punto 2) del Ord. N° 1956, de 25.04.2012, en el sentido que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.02.13 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N° 905 de 22.10.12 de Director Regional del Trabajo, Región de Atacama.

3) Presentación de 17.10.12 de Don Germán Amiot Aedo, por Compañía Minera del Pacífico S.A.

4) Ordinario N° 790 de 07.09.12 de Director Regional del Trabajo (S), Región Atacama.

5) Ordinario N° 3720 de 24.08.12 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6) Ordinario N° 2681 de 11.06.12 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

7) Presentación de 01.06.12 de Sindicato N° 5 de Trabajadores de la Empresa Compañía Minera del Pacífico S.A. III Región.

SANTIAGO,

30 ABR 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES N° 5 DE EMPRESA COMPAÑÍA
MINERA DEL PACIFICO
BRASIL N° 1050
VALLENAR

Mediante presentación citada en el antecedente 7), la Directiva del Sindicato N° 5 de Trabajadores de la Empresa Compañía Minera del Pacífico, solicita que esta Dirección determine los estipendios que, conjuntamente con el sueldo base pactado en la cláusula 25 del contrato colectivo vigente deben ser considerados para calcular la indemnización por años de servicio de los trabajadores afectos al mencionado instrumento.

Hacen presente que con fecha 25.04.12 este Servicio emitió el Ordinario N° 1956, de 25.04.12, que entre otras materias, precisó lo que debía entenderse por "sueldo base", y atendido que existe una serie de estipendios de carácter fijo que podrían quedar comprendidos dentro de este concepto, requieren información al respecto.

Señalan que la postura de la empresa sobre el particular vulnera lo resuelto por este Servicio en el pronunciamiento antes citado por cuanto considera como variables remuneraciones que este Servicio calificó como fijas.

Agregan que, en su opinión, la denominada "gratificación ordinaria" que perciben los aludidos dependientes, debería pasar a formar parte del sueldo base toda vez que no queda comprendida dentro de ninguna de las formas legales de pago de dicho beneficio.

Teniendo presente lo expuesto solicitan se determine que los estipendios denominados "asignación de casa", "bono turno" "bonificación de reemplazo", "premio por antigüedad", "bono faena continua" "recargo por días", "bono planta de beneficio" y " bonificación permanencia en la categoría", sean considerados como sueldo base para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios y la jubilación, como también, la asignación de movilización, la gratificación ordinaria, la asignación especial, la asignación de beneficios, la gratificación extraordinaria, el aguinaldo de navidad y la bonificación por vacaciones.

Con el fin de dar cumplimiento a los principios de contradicción e igualdad de los interesados establecidos en el párrafo final del artículo 10 de la ley Nº 19.880 se confirió traslado a la empresa interesada, la que mediante presentación de 09.06.12, ingresada a esta Dirección con fecha 11.07.12, evacuó el traslado que le había sido conferido señalando, entre otras consideraciones, que es una falacia homologar el concepto de "sueldo" con el de "sueldo base" y que no resulta jurídicamente procedente incorporar dentro de este último concepto estipendios a los que las partes no les han dado tal carácter como pretende esa organización sindical al solicitar el presente pronunciamiento. Agrega que los beneficios que dicha entidad pretende incorporar dentro del concepto de "sueldo base" no fueron considerados en tales términos en los respectivos proyectos de contratos colectivos.

Ahora bien, el artículo 25 del contrato colectivo vigente, celebrado entre la Empresa Compañía Minera del Pacífico y el Sindicato recurrente, establece:

"Los trabajadores que dejen de pertenecer a la empresa por cualquier causa que no sea de las señaladas en los N°s 1,5 y 6 del artículo 160 del Código del Trabajo, tendrán derecho a una Indemnización por Años de Servicio, que se calculará y pagará de acuerdo a las siguientes normas:

a) El monto de la indemnización será el equivalente a 33 días del sueldo base correspondiente y vigente a la fecha de terminación del contrato, por cada año completo de servicios y fracción igual o superior a seis meses. Las fracciones inferiores a seis meses se calcularán y pagarán en forma proporcional.

b) Los trabajadores que laboren en régimen de tres turnos rotativos, tendrán derecho al abono de un año por cada cinco años continuos y completos trabajados en dicho régimen. Los trabajadores que laboren en régimen de dos turnos rotativos, tendrán derecho al abono de un año por cada ocho años continuos y completos trabajados en dicho régimen.

c) Esta indemnización se pagará con un recargo del 30% sobre su monto cuando la causa de la terminación del contrato sea alguna de las siguientes:

- Jubilación
- Supresión de cargo
- Fallecimiento
- Accidente del Trabajo que produzca la incapacidad superior al 50%.
- Renuncia por salud incompatible con el cargo que desempeña, debidamente comprobada por el médico designado por la Compañía.
- Cuando el cargo es llenado designándose para que lo ocupe otro trabajador que esté excedente, cuyo cargo, consecuentemente se suprima.

Los trabajadores que no se encuentren en las situaciones anteriormente indicadas, tendrán derecho a un recargo de su indemnización, en función de su antigüedad en la Empresa, conforme a la siguiente escala:

- De 10 a 14 años: 10%
- De 15 a 19 años : 15%
- De 20 años o más: 20%

d) Si la terminación del contrato se produjere por muerte del trabajador, la indemnización se pagará al cónyuge e hijos . A falta de los anteriores, se pagará a sus herederos en conformidad a la ley.

Si el fallecimiento se produjere por accidente del trabajo, la indemnización tendrá un mínimo garantizado equivalente a dos meses de sueldo base.

e) Las renunciaciones voluntarias o desahucios dados por los trabajadores sólo darán derecho a la indemnización en la medida en que ellas no excedan del 10% del total de los trabajadores en servicio al 1º de Enero del año en que se hagan efectivas."

Por su parte, el anexo Nº 2 del mencionado contrato colectivo establece la escala de sueldos base que regirá durante la vigencia del mismo, la que experimenta variaciones según la categoría asignada. En la cláusula 2ª letra B del mismo instrumento se establece la forma en que se reajustarán los sueldos base allí establecidos.

Como es dable apreciar, en el citado anexo las partes contratantes establecieron expresamente la escala de sueldos base que debe considerarse para los efectos previstos en el contrato colectivo señalado y durante su vigencia, cuyos montos son superiores al ingreso mínimo legal.

La señalada circunstancia permite sostener que los valores que por tal concepto se fijan en la mencionada escala son los que corresponde considerar para los efectos del cálculo y pago de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponder a los trabajadores por término de contrato y para la jubilación de los mismos, con la salvedad que en caso de que dicho término se produjera por alguna de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el pago sobre dicha base sólo será procedente si el monto que resulte de aplicar los valores establecidos en la escala mencionada sean iguales o superiores a los que establece la ley.

Aplicando el mencionado criterio, el Ordinario Nº 1956 de 25.04.12, a que se alude en la presentación que nos ocupa, el cual reconsideró la doctrina contenida en el Ordinario Nº 2.853, de 15.07.2011 de este Servicio, en su punto 1º, señala:

" Sólo resultará procedente que la empresa Minera del Pacífico S.A. pague a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en dicha empresa, cuyos contratos terminaren por algunas de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula 25 de dicho instrumento y en la forma allí prevista, si el monto que resulte de aplicar tal estipulación sea igual o superior al que establece la ley. En caso contrario, deberá pagar por concepto de indemnización por años de servicio el valor que corresponda de acuerdo a la ley.

"Respecto de la aplicación de las restantes causales de terminación del contrato de trabajo a que alude la cláusula 25 de dicho instrumento deberá estarse a lo pactado en esta última, en atención a que, a falta de una regulación legal de indemnización por dichas causales, cabe aplicar íntegramente la norma convencional colectiva.

Por su parte, el Nº 2, del mismo pronunciamiento jurídico concluye: "Las expresiones "sueldo base" contenidas en la transcrita cláusula 25 del instrumento colectivo vigente en la Compañía Minera del Pacífico deben entenderse referidas a todo estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato de trabajo que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, monto que, en caso alguno podrá ser inferior al ingreso mínimo fijado por ley.

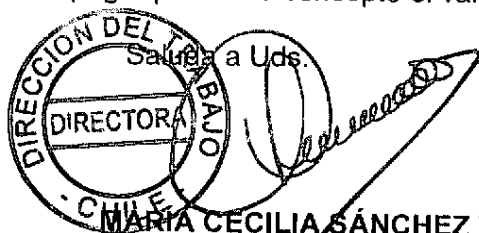
En armonía con lo estipulado por las partes en el anexo 2) del contrato colectivo vigente, en el que, como ya se expresara, se establece la escala de los respectivos sueldos base, cuyos montos son superiores al ingreso mínimo legal y diferentes según cada categoría, lo resuelto en dicho Ordinario debe entenderse referido a dichos sueldos base contractuales, de modo tal que todos los beneficios contemplados en el instrumento colectivo en análisis deberán calcularse y pagarse sobre el valor de aquellos al que las partes han dado tal carácter en la mencionada Escala. Tal circunstancia hace innecesario el análisis y calificación de los estipendios por los cuales se consulta, para determinar si los mismos revisten o no el carácter jurídico de sueldo para los efectos requeridos por esa Organización.

Cabe hacer presente a Uds. que en un sentido similar al anteriormente anotado se ha pronunciado este Servicio en Ord. N° 2349, de 25.05. 12 .

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar lo siguiente:

1º.- Para los efectos previstos en la cláusula 25 del contrato colectivo vigente, celebrado entre la Compañía Minera del Pacífico y el Sindicato de Trabajadores N° 5 allí constituido, y en lo que concierne al beneficio de indemnización convencional por años de servicio de los trabajadores afectos a dicho Instrumento, la expresión sueldo base que en dicha norma se utiliza debe entenderse referida a lo que se entiende por tal en el anexo 2) de dicho contrato respecto de cada categoría allí prevista, debidamente reajustado en los términos señalados en la cláusula segunda letra b del mismo instrumento. Modifica en tales términos la doctrina contenida en el numeral 2 del Ordinario 1956 de 25.04.12 de este Servicio.

2º.- La señalada empresa solo estará facultada para pagar la indemnización legal por años de servicio, esto es, la que procede por aplicación de alguna de las causales de termino de contrato establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, en los términos y forma establecida en la citada cláusula 25, si el monto que resulte de aplicar tal estipulación es igual o superior a la que establece la ley . En caso contrario deberá pagar por dicho concepto el valor que legalmente corresponda.



MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAOM/SMS/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- C/c Empresa Compañía Minera del Pacífico S.A.