

3140

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: La Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de las cláusulas Séptima y Décimo Cuarta relativas al "Bono de Asistencia", contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre la Empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Adjunta antecedentes, 01.04.2013;
2) Solicita complementación antecedentes, mediante correo electrónico de 20.02.2013;
4) Recepción antecedentes, de 22.01.2013;
5) Ordinario N°000059 de 16.01.2013, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte;
6) Ordinario N°5411 de 12.12.2012, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s);
7) Evacua traslado Empresa Prosegur Chile S.A., 06.11.2012;
8) Ordinario N°4289 de 09.10.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
9) Ordinario N°4288 de 09.10.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
10) Solicitud complementación antecedentes, de 20.09.2012;
11) Presentación de 21.08.2012, de Sindicato de Empresa Prosegur Chile S.A.

SANTIAGO,

28 MAY 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE EMPRESA PROSEGUR CHILE S.A.
AVDA. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS N°2467 OF. D
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 11), se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de las cláusulas Séptima y Décimo Cuarta relativas al "Bono de Asistencia", contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Empresa Prosegur Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la misma, atendida la contradicción, que a juicio de esa organización, existiría entre ambas normas convencionales.

Se hace presente, en forma previa, que con el propósito de dar cumplimiento a los principios de igualdad y contradicción de las partes previstos en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, se confirió traslado de la presentación a la Empresa Prosegur Chile S.A., a fin de que expusiera sus puntos de vista respecto del tema planteado, tal como efectivamente ocurrió según se da cuenta en el antecedente 7).

Puntualizado lo anterior, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula Séptima del Título Tercero, del mencionado contrato colectivo de fecha 01.09.2011, en su párrafo pertinente, estipula:

"BONO DE ASISTENCIA"

"La empresa cancelará a todos quienes desempeñen los cargos de Guardia de Seguridad y Recepcionista un bono por concepto de Asistencia de un monto bruto de \$22.500.- mensuales, que se devengará por asistencia completa en dicho período. Este bono no se devengará, y en consecuencia no será cancelado en caso que el trabajador dentro de un mes calendario falte algún día por cualquier causa, con excepción de aquellas ausencias producidas por vacaciones, licencias médicas, por accidentes del trabajo, permisos por fallecimiento, nacimiento y matrimonio en cuyo caso se pagará."

Por su parte, la cláusula Décimo Cuarta, inserta en el Título Tercero del citado instrumento colectivo, establece:

"DESCUENTOS POR INASISTENCIA AL TRABAJO"

"Las partes acuerdan que por cada día que el trabajador no asista a sus labores, se descontará un treintavo del valor de su Sueldo Base, Anticipo de Gratificación, Bono de Jefatura o Encargado de Turno, Bono de Antigüedad, Asignación de Colación, Asignación de Movilización, Bono Compensatorio si existiese y Bono Cliente si existiese."

"Con todo, este descuento no regirá durante el período de Feriado Legal, Días Progresivos, días Proporcionales, así como en los días de permiso otorgados por la empresa con remuneración íntegra."

"Exceptuando de todo lo anterior, el Bono de Asistencia, el que será descontado de manera íntegra en caso que el trabajador falte dentro de un mes calendario, con excepción de ausencias producidas por vacaciones, licencias médicas por accidentes del trabajo, permisos por fallecimiento, matrimonio y nacimiento."

De los términos de las disposiciones convencionales transcritas se infiere, que el personal de guardia de seguridad y recepcionista que presta servicios en Prosegur Chile S.A. tiene derecho a percibir mensualmente el total del monto del bono de asistencia en la medida que cumpla íntegramente la obligación de asistir a prestar sus servicios durante dicho período, de tal manera, que la ausencia al trabajo por cualquier causa acarrea la pérdida de dicho beneficio, a menos de mediar, entre otras circunstancias, licencia médica, accidente del trabajo, etc.

Asimismo, se desprende, que las partes han convenido descontar por cada día de inasistencia del trabajador a sus labores un treintaavo del valor de cada uno de los estipendios que expresamente se estipulan, sin considerar entre ellos el bono de asistencia, respecto del cual acuerdan el descuento íntegro de su monto, a menos que la ausencia del referido personal, tenga su origen, entre otras causas, en licencias médicas otorgadas por accidentes del trabajo.

A juicio de esa Organización Sindical, el pago del bono de asistencia de que se trata, debe pagarse en forma íntegra a aquellos trabajadores que no han faltado a sus labores o que han justificado sus ausencias a través de una licencia médica sea por enfermedad común, o por accidente de trabajo.

Por su parte, la empresa manifiesta una opinión contraria, aduciendo que el mencionado beneficio se paga en su totalidad sólo en caso de no existir ausencias o existiendo éstas, ellas sean consecuencia de una licencia médica por accidentes del trabajo.

La controversia existente entre las partes ha originado una situación cuyo conocimiento escapa a la competencia de este Servicio, toda vez que su solución requiere de prueba, ponderación de la misma y un procedimiento adecuado confiado legalmente a una instancia y autoridad distinta.

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 imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas 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.

Las consideraciones anteriores permiten concluir, que esta Dirección del Trabajo carece de competencia para emitir un pronunciamiento respecto a la consulta formulada por esa Organización Sindical, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma a los Tribunales de Justicia competentes.

Saluda a Ud.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAOM/SMS/ARC

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control