



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 156092 (1025) 2022

573

ORDINARIO N°: _____
ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Competencia Dirección del Trabajo.
Instrumento colectivo. Interpretación de cláusula.

RESUMEN: La Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula contenida en el "Artículo 15" del Convenio colectivo suscrito por Sindicato Interempresa SEMBCORP Chile y Empresas del Grupo Sacyr Agua, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de fecha 30.03.2023.
- 2) Informe de Fiscalización N°1323/2023/464 de fecha 07.03.2023.
- 3) Informe de Fiscalización N°1350/2022/387 de fecha 30.12.2022.
- 4) Ordinario N°505/2022 de fecha 16.11.2022 de Inspectoría Comunal del Trabajo Norte – Chacabuco.
- 5) Informe de Fiscalización N°1323/2022/2294 de fecha 08.11.2022.
- 6) Pase N°183 de fecha 20.10.2022 a Jefe de Departamento de Inspección.
- 7) Evacúa traslado de fecha 31.08.2022.
- 8) Ordinario N°1376 de fecha 12.08.2022 que confiere traslado al empleador.
- 9) Presentación de fecha 19.07.2022 de Sr. [REDACTED]
Categoría: [REDACTED]

19 ABR 2023

SANTIAGO,

DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. [REDACTED]

Mediante ANT. 1) usted ingresó a este Servicio una solicitud de pronunciamiento destinada a interpretar correctamente la cláusula contenida en el artículo 15 del convenio colectivo suscrito entre el Sindicato Interempresa SEMBCORP Chile, del que usted forma parte, y su empleador.

En la especie, argumenta que no se estaría otorgando el bono llamado "permanencia" debido a que su empleador refiere que no le correspondería percibirlo debido a que los supervisores contratados bajo la modalidad del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo no les corresponde el referido bono. Por su parte, indica que en su contrato de trabajo se especifica que usted tiene disponibilidad permanente "24/7", por lo que siempre estaría de llamado por si alguna contingencia sucede.

Agrega que el referido bono solo lo habría recibido en su liquidación de sueldo del mes de mayo de 2022 de manera parcial.

El empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento del principio de contradictriedad, señala, en lo pertinente, que los bonos regulados en el artículo 15 del convenio colectivo, a saber, de permanencia y emergencia, exigen como requisito de entrada que exista un requerimiento o solicitud de la jefatura directa para ser convocados los trabajadores a la permanencia o emergencia. En otras palabras, si el trabajador no ha sido requerido de manera expresa, no es procedente el pago del bono.

Asimismo, añade que Planilla de incidencias abril-mayo 2022 figura por error el nombre de don [REDACTED], ya que él no fue requerido por su jefatura directa, requisito preliminar para la procedencia del bono.

Por otro lado, argumenta que la alegación de estar amparado en el artículo 22 del Código del trabajo no tiene asidero, toda vez que dicha normativa se refiere a la jornada ordinaria de trabajo y sus excepciones.

Mediante ANT. 5) se llevó a cabo fiscalización investigativa, en la cual se dio cuenta de que el empleador señala que el pago del bono de permanencia al trabajador fue un error que la empresa asumió como costo informándole verbalmente al afectado, indicando que dicho bono, dado su cargo y jornada laboral (art. 22) no le corresponde, por lo anterior no lo paga. Sin embargo, se paga respecto de los trabajadores no sujetos al artículo 22 inciso 2º y que tienen cargos compatibles con dicho bono.

Al respecto, cumple en informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a los antecedentes aportados por las partes, la cláusula que motiva la consulta, contemplada en el artículo 15 del convenio colectivo que las rige, prevé:

"Art. 15º. Trabajos de Emergencia y permanencia: La empresa pagará a aquellos funcionarios que estén disponibles a solicitud de su jefatura directa, para ser convocados a realizar trabajos de emergencia fuera de su jornada de trabajo normal, una bonificación diaria de \$50.000 pesos imponibles y tributables si concurren de forma efectiva. Si la convocatoria no se hiciera efectiva y estando disponible el trabajador con previo acuerdo, se cancelará la bonificación de permanencia de \$20.000 pesos por día".

De la norma convencional transcrita se infiere que las partes acordaron una bonificación imponible y tributable en caso de que su jefatura directa convocara a trabajos de emergencia al trabajador fuera de su horario normal de trabajo, bono que asciende a la suma de \$50.000 si concurren de forma efectiva. Asimismo, se acordó una bonificación de \$20.000 si, con previo acuerdo, el trabajador se encontrare disponible para concurrir, sin que se haga efectiva la convocatoria. Ambos bonos se pagan por día.

De los antecedentes aportados por las partes, así como de la fiscalización investigativa solicitada por este Departamento, se pudo verificar que existe controversia entre las partes en cuanto a la interpretación de la misma en relación a los trabajadores que se encuentran sujetos a la excepción horaria del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo.

En efecto, el trabajador argumenta que, dado que en su contrato de trabajo se estipuló que se encuentra disponible para el cumplimiento de sus labores a toda hora y todos los días de la semana, siempre se encontraría en "permanencia", es decir, disponible para concurrir a trabajos de emergencia, por lo que le correspondería dicho bono todos los días.

Por su parte, el empleador argumenta que la finalidad del bono es remunerar a los trabajadores que son operadores y que se encuentran disponibles para ser convocados a una emergencia, previo acuerdo con su jefatura directa. Dichos cargos tienen relación con trabajadores del área de aguas servidas y mantenimiento. Respecto de los trabajadores sujetos al artículo 22 inciso 2º, no se les pagaría dados sus cargos (supervisores) y su jornada laboral.

Realizado un estudio de las fiscalizaciones que obran en los sistemas internos de la Dirección del Trabajo, fue posible verificar que se realizaron denuncias en contra del empleador por los mismos hechos que motivaron la presente consulta, las que se encuentran individualizadas en los antecedentes 2) y 3). De los informes revisados, fue posible extraer que la controversia entre el solicitante y el empleador se mantiene, sin posibilidad de verificarse los supuestos que deben darse para que el referido bono de permanencia le corresponda al trabajador, toda vez que las posiciones entre ambas partes son muy divergentes.

De este modo, la situación planteada exige dilucidar si ha existido o no incumplimiento de la cláusula del convenio colectivo analizada. Asimismo, conlleva realizar una interpretación de ella dada la controversia que existe entre trabajador y empleador. Por lo anterior, debe necesariamente ser sometida a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, ya que exige de rendición de prueba y su ponderación.

En estas circunstancias, al tenor de los antecedentes aportados por las partes, no cabe sino concluir que la materia en análisis escapa a la competencia de este Servicio y debe, por ende, 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;"*

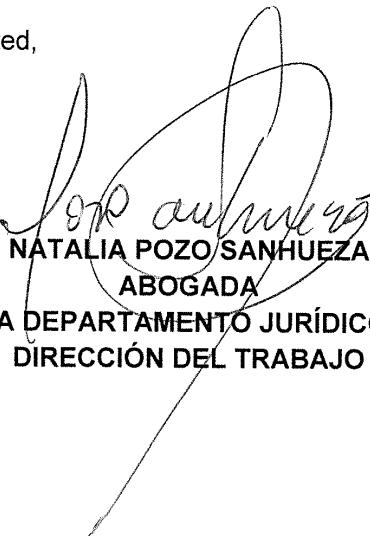
De la disposición legal citada, se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia 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 expresadas respecto de 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.

Por consiguiente, en conformidad a la disposición legal citada y a las consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula contenida en el "Artículo 15" del Convenio colectivo suscrito por Sindicato Interempresa SEMBCORP Chile y Empresas del Grupo Sacyr Agua, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a usted,




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


DIRECCIÓN DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURÍDICO


FJP / FJBS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control