



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 4617 (915) 2018

2429

ORD.:

MAT.: La Dirección del Trabajo carece de competencia para intervenir respecto de una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Respuesta de fecha 15.05.2018 de don Simón Dosque San Martín, Gerente General de Buses Vule S.A.
2) Ord. Nro. 2090 de 30.04.2018 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Presentación de 24.04.2018 de Sindicato de Empresa Buses Vule S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

28 MAY 2018

A : SR. LUIS GONZALEZ
PRESIDENTE
SINDICATO DE EMPRESA BUSES VULE S.A.
Luchito_1963@hotmail.com

Mediante presentación del antecedente 3), ha solicitado un pronunciamiento sobre los efectos de que otro sindicato de la empresa Buses Vule S.A. se haya acogido al antiguo artículo 369 del Código del Trabajo en su último proceso de negociación colectiva del año 2016 y la extensión del beneficio "bono de capacitación".

Señala que, en la precitada negociación el Sindicato de Empresas Buses Vule S.A. Manuel Bustos se acogió a lo dispuesto por el artículo 369 del Código del Trabajo.

Dicho acto produjo una problemática respecto del pago del denominado "bono de capacitación", pues aquel bono lo mantuvieron aquellos trabajadores socios del Sindicato de Empresas Buses Vule S.A. Manuel Bustos, el cual implicó una diferencia aproximada de \$201 por hora extra en comparación con el nuevo bono variable pactado en los instrumentos colectivos celebrados por las otras organizaciones sindicales que no se acogieron al artículo 369 antes referido.

Frente a lo anterior, los otros sindicatos solicitaron por escrito a la empresa remediar el tema a través del pago de un bono de \$201 por horas extra realizada por sus socios.

De esta manera, según se infiere de su presentación, la empresa extendió dichos beneficios a los restantes trabajadores de la empresa, pues Ud. indica:

“Lo cual provoca una demanda de práctica antisindical denunciada por SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS VULE S.A. (MANUEL BUSTOS) RSU 13021443

El cual se encuentra acogido al artículo 369.

Por ello reclama el pago del 75% de su cuota sindical, de todos los trabajadores ya negociados, en beneficio de su organización por considerar que al emparejar el valor hora extra, era un beneficio que ellos mantenían”

En virtud de lo anterior consulta, ¿a quién pertenece el beneficio negociado? y si en caso de que se realizará el descuento del 75% por extensión de beneficios, ¿quién es el acreedor de dichas sumas de dinero?

Por su parte, en cumplimiento del principio de bilateralidad de los interesados, este Servicio confirió traslado de la presentación a la empresa Buses Vule S.A. para que esta expusiera sus puntos de vista respecto de la presentación, trámite que fue respondido por esta última en los siguientes términos:

“El asunto que se nos somete a consulta, se encuentra judicializado, razón por la cual nos parece prudente en esta oportunidad no emitir pronunciamiento sobre lo consultado.

Sobre el particular agregamos, como antecedente, que el proceso judicial antes aludido se conoce ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo el RIT N°S-76-2017, el cual a su vez se falló en Recurso de Nulidad ante la Illtma. Corte de Apelaciones de Santiago, bajo el Rol N°2077-2017, y que actualmente se encuentra vigente con Recurso de Unificación de Jurisprudencia ante la EXCma. Corte Suprema, bajo el Rol N°3746-2018.”

Al respecto, cúpleme con informar a Ud. lo siguiente:

El antiguo artículo 369 del Código del Trabajo disponía:

“Art. 369. Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

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.”

En relación a la precitada norma este Servicio, a través de Dictamen Ordinario N°4984/217 de 20.11.2003, ha precisado que:

“De la disposición legal transcrita se infiere que la comisión negociadora puede exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto.

Por otra parte, es necesario precisar que la citada norma, al establecer la facultad a que hace referencia, no ha efectuado distinción alguna entre los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, lo cual permite afirmar que la misma resulta también aplicable en el evento que no exista contrato colectivo anterior.”

Luego, respecto del contenido de dicho instrumento colectivo, el Dictamen Ordinario N°767/34 de 29.01.1996 señaló:

“Ahora bien, en el evento de que la negociación colectiva involucre también a trabajadores que no estaban sujetos a contrato colectivo, la jurisprudencia administrativa de este Servicio en forma reiterada y uniforme ha sostenido que la facultad en referencia no puede importar para ellos sino la mantención de la totalidad de los beneficios contenidos en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Al tenor de lo señalado en párrafos precedentes, preciso es convenir que dándose la situación antes señalada, el contrato colectivo a que se refiere el inciso 4° del artículo 369 en análisis estará conformado por las estipulaciones del contrato colectivo vigente a la fecha de presentación del proyecto, salvo las de reajustabilidad a las que ya nos hemos referido, tratándose de los trabajadores afectos a dicho instrumento, y por las estipulaciones de los contratos individuales respecto de cada uno de los dependientes sujetos sólo a estos últimos.”

Por su parte el inciso primero del artículo 346 del mismo texto legal –sin incluir las modificaciones introducidas por la Ley N°20.940–preceptuaba:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique”.

Al respecto esta Dirección, a través de Dictamen Ordinario N°3727/274 de 05.09.2000, indicó:

“De este modo, de lo anterior se infiere que es facultad discrecional del empleador hacer extensivos los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato de la empresa a los trabajadores que el mismo determine.

En otros términos, los trabajadores no cuentan con las atribuciones legales para poder exigir del empleador la extensión o aplicación a su favor de determinados beneficios de un instrumento colectivo celebrado por un sindicato, si de acuerdo a la ley es facultad del empleador hacerlo, ni por ende, tampoco tendrían la posibilidad legal de elegir cuál de los instrumentos se les podría extender o aplicar, de existir más de uno vigente, atribución también propia de quien efectúa la extensión, es decir del empleador.

Con todo, la norma legal en comento entrega a los trabajadores una posibilidad de elección, para determinar a cuál de los sindicatos se ingresará el aporte del 75%, si los beneficios extendidos por el empleador han sido obtenidos por más de un sindicato a la vez.”

A su turno, el Dictamen Ordinario N° 4606/323 de 31.10.2000 precisó:

“De la disposición legal anotada se infiere que la obligación de efectuar la cotización del 75%, a que la misma se refiere, se genera en razón de que los beneficios que se contemplan en un convenio o contrato colectivo, celebrado por una organización sindical o en un fallo arbitral, se apliquen a trabajadores que no fueron parte de la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen funciones similares a las de los dependientes afectos al respectivo instrumento colectivo.

Se colige, asimismo, que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan beneficios contenidos en un instrumento colectivo, nace en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en análisis, es necesario, para que exista la obligación de cotizar, que los beneficios que se hagan extensivos por el empleador se encuentren contemplados en un contrato colectivo, en un

convenio colectivo o en un fallo arbitral, generado en una negociación colectiva en la cual fueron parte el mismo empleador y un sindicato.”

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de acuerdo a los antecedentes recopilados, la materia objeto de solicitud de pronunciamiento se encuentra sometida al conocimiento de la Excm. Corte Suprema, en causa Rol 3746-2018, encontrándose actualmente en acuerdo el fallo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto, en contra la sentencia que resolvió el recurso de Nulidad interpuesto en contra la sentencia definitiva en los autos RIT S-76-2017 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Dicha acción judicial fue deducida por otra organización sindical de la empresa (Sindicato Manuel Bustos), denunciando la existencia de una supuesta práctica antisindical, pues aquel sindicato esgrime ser el único titular de la extensión de beneficios por el contrato colectivo forzado, el cual se entendió suscrito el día 31 de enero de 2017.

En la demanda antes individualizada se expresa lo siguiente:

- *“La diferencia sustancial que tienen nuestras condiciones contractuales, con nuestros compañeros que aceptaron el contrato propuesto por la Empresa en la negociación pasada, es que nosotros tenemos un bono fijo denominado “Bono de Capacitación”, y el nuevo contrato que modificó dicho bono, lo sustituyó por uno de carácter variable denominado “Bono de Asistencia y Puntualidad”.*

- *“Son los hechos, la estructura de remuneraciones y el valor de la hora extra, fue uno de los fundamentos que llevó a nuestra Organización Sindical a tomar la decisión, de no firmar el Contrato Colectivo que proponía la Empresas, dado que perjudicaba a los socios”*

- *“(…) la hoy denunciada procedió a pagar a cada trabajador que hiciera horas extras, la diferencia del valor de la hora extra que se les paga a nuestros socios de acuerdo a su Contrato Colectivo Forzado, es decir, que el día 5 de marzo y 5 de abril recientes, la denunciada pagó a los trabajadores que realizaron horas extras en el mes de febrero y marzo, y que no son parte de nuestro Contrato Colectivo Forzado, bajo la sigla en las liquidaciones de sueldo “H.E.N.C(Hora extra negociacion colectiva), por cada hora extra que realizaron la suma complementaria de \$201, con el objetivo de equiparar condiciones con nuestro Contrato Colectivo Forzado, en lo específico nuestra base de remuneraciones, como es la característica de remuneración fijas que impactan de forma directa en el valor superior de nuestras horas extras, sin descontar y pagar la correspondiente cuotas por extensión de beneficios a nuestra Organización Sindical.”*

-*“(…) se han extendido estipulaciones de nuestro contrato colectivo forzado, como es nuestra base de cálculo para pagar remuneraciones (horas extras) a trabajadores que no son parte de nuestro contrato colectivo forzado, la prestación que se extendió fue sobre sueldo…”*

Así, es posible inferir que el precitado caso conocido actualmente por los Tribunales de Justicia coincide con el caso por Ud. expuesto, encontrándose en discusión la existencia de una extensión de beneficios respecto de la base de pago de las horas extraordinarias y la titularidad del beneficio para los efectos del pago del 75% establecido en el antiguo artículo 346 del Código del Trabajo.

En este contexto, cabe manifestar que el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone en su artículo 5° letra b), lo siguiente:

“Al Director le corresponderá especialmente:

b) *“Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento”.*

Se desprende del precepto antes transcrito que este Servicio carece de competencia para emitir pronunciamiento respecto de materias que se encuentren en conocimiento de los Tribunales de Justicia. Así lo ha sido sostenido, además, la reiterada jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en Dictámenes Ordinarios N°s. 2489/123 de 20.04.1995, 877/49 de 27.02.2004, 6774/088 de 28.12.2015.

A mayor abundamiento, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 76, inciso primero, de la Constitución Política de la República, que preceptúa:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

A su vez, el mismo texto Constitucional, establece en su artículo 7°, que los órganos del Estado deben actuar previa investidura, dentro del ámbito de las atribuciones que le otorgan la propia constitución y las leyes, estableciendo el mismo precepto legal la sanción de nulidad de los actos efectuados respecto de los cuales carezcan de competencia, procediendo además las responsabilidades y sanciones administrativas que la ley señala al efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, constitucionales citadas y consideraciones expuestas, esta Dirección debe abstenerse de emitir algún pronunciamiento jurídico respecto de consulta, atendido que la materia de que se trata se encuentra sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTE
 ABOGADO
 JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO


 LBP/RGR/NPS

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresas Buses Vule S.A.(La Concepción #191, Cuarto Piso, Providencia)