



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 4869(903)/2013

ORD.: 3570

Jurídico

MAT.: La Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la convención sobre perfeccionamiento sindical pactada por la empresa Enap Sipetrol S.A. y el Sindicato de Empresa Sociedad Internacional Petrolera S.A., en el punto 3 de la cláusula N°11 del convenio colectivo que los rige, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Instrucciones, de 29.07.2013, de Jefa Departamento Jurídico.

1) Instrucciones, de 30.06.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Respuesta, de 15.05.2013, de Sindicato de Empresa Sociedad Internacional Petrolera S.A.

3) Ord. N° 1850, de 06.05.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Presentación, de 23.04.2013, de Sr. Cristián Canales H., jefe de personal Enap Sipetrol S.A.

SANTIAGO,

11 SEP 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SEÑOR CRISTIÁN CANALES HENRÍQUEZ
JEFE DE PERSONAL ENAP SIPETROL S.A.
AV. VITACURA N° 2736, PISO 10
VITACURA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la procedencia de considerar que la compra de tres *tablets* para el uso personal de cada uno de los dirigentes del Sindicato de Empresa Sociedad Internacional Petrolera S.A. constituye un gasto que debe asumir el empleador, en virtud de lo estipulado en el punto 3 de la cláusula N° 11 del contrato colectivo suscrito por las partes, sobre perfeccionamiento sindical, atendiendo para ello a que mediante dicha convención el empleador se obliga a financiar programas de entrenamiento y desarrollo profesional y programas especiales de perfeccionamiento sindical, declarando las partes que *"forman parte de estos programas, los gastos que se deriven de la*

asistencia a cursos, seminarios y/o congresos, compra de libros de estudio, material audiovisual y en general todos aquellos gastos relacionados”.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento de los directores del sindicato en referencia la presentación de que se trata, quienes, mediante nota citada en el antecedente 2), expusieron sus puntos de vista sobre el particular.

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

El pacto objeto de la consulta se encuentra previsto en el punto 3 de la cláusula N°11 del convenio colectivo celebrado por las partes, por el período comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de junio de 2014, en los siguientes términos:

“3. Perfeccionamiento Sindical

La empresa reconoce que el dirigente sindical en cuanto tal genera un aporte y agrega valor a la empresa a través de un desempeño eficiente y leal de su rol y que en la perspectiva de mejorar su desempeño requiere enfrentar un doble esfuerzo de capacitación: en la (sic) mantenimiento y vigencia de las competencias laborales propias de su cargo y en la adquisición de competencias y habilidades relacionadas con el ejercicio del cargo sindical.

Por tanto, la empresa financiará programas de entrenamiento y desarrollo profesional y programas especiales de perfeccionamiento sindical tendientes a reforzar las capacidades de los dirigentes sindicales para ejercer adecuadamente su rol sindical y profesional y desde esa función agregar valor a la empresa. Forman parte [de] estos programas, los gastos que se deriven de la asistencia a cursos, seminarios y/o congresos, compra de libros de estudio, material audiovisual y en general todos aquellos gastos relacionados.

Para lo anterior, la Empresa dispondrá de un fondo equivalente a 300 UTM, por la vigencia del presente convenio colectivo.

Además, la Empresa financiará al Sindicato los gastos derivados de eventos generales para sus asociados y Departamento de la Mujer, tales como: Asambleas, Talleres, reuniones y gastos de traslado y estadía cuando se requiera y cualquier otro afín. Para ello dispondrá de un fondo equivalente a 300 UTM por la vigencia del presente Convenio.

Todas estas actividades [cursos y eventos], serán informadas al Director de Relaciones Laborales de Enap Sipetrol o quien haga sus veces”.

De la cláusula convencional transcrita se infiere, en lo pertinente, que con la finalidad de posibilitar el perfeccionamiento de los dirigentes del Sindicato de Empresa Sociedad Internacional Petrolera S.A., las partes pactaron, en términos generales, el financiamiento por la empresa de programas de entrenamiento y desarrollo profesional, así como aquellos especiales destinados al perfeccionamiento sindical, tendientes a reforzar las capacidades de

los dirigentes, tanto para el adecuado ejercicio de su rol profesional como del gremial, conviniendo que forman parte de dichos programas los gastos derivados de su concurrencia a cursos, seminarios y/o congresos, adquisición de libros de estudio, material audiovisual y en general todos aquellos gastos relacionados, para cuyos efectos las referidas partes convinieron que se dispondría de una suma ascendente a 300 UTM, por todo el período de vigencia del respectivo convenio colectivo.

Ahora bien, la controversia generada entre las partes dice relación con la alegación planteada por los dirigentes sindicales, tendiente a que el empleador les reconozca su derecho al reembolso de la suma correspondiente al valor de los tres *tablets* adquiridos por aquéllos para su uso personal.

Dicho reembolso —con cargo a la suma ascendente a 300 UTM, pactada por las partes para cubrir los gastos relativos al perfeccionamiento sindical a que hace referencia la cláusula contractual antes transcrita y comentada—, que fue requerido por los aludidos dirigentes, por estimar que los referidos equipos electrónicos deben incluirse entre aquellos “gastos relacionados”, a que hace mención la norma convencional antes transcrita y comentada, ha sido sometido a conocimiento de esta Dirección por el empleador, a través de una solicitud de pronunciamiento, por considerar, contrariamente a lo sostenido por el sindicato, que el “...material audiovisual y en general todos aquellos gastos relacionados” a que alude la citada cláusula, tienen que ver directamente con actividades de entrenamiento y desarrollo profesional tendientes a desarrollar las capacidades en su rol de dirigentes sindicales.

De este modo, la divergencia antes expuesta exige dilucidar si los equipos electrónicos en referencia pueden ser considerados como “material audiovisual” o “gastos relacionados”, en conformidad a la citada norma convencional y procede, por ende, que con arreglo a ella, su costo sea cubierto por la empresa.

Dicha controversia, que implica, por una parte, determinar el sentido y alcance de la convención suscrita por el sindicato y la empresa, además de ponderar si en la especie, prevalecería o no el derecho de reembolso, en los términos indicados, debe necesariamente ser sometida a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia.

En estas circunstancias, al tenor de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, no cabe sino concluir que la materia en análisis escapa a la competencia de este Servicio, debiendo ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 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 de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten 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 entre las partes respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que aquéllas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, cumplo con informar a Ud. que esta Dirección tiene implementada una instancia de resolución de conflictos que afecten a trabajadores organizados en un sindicato, grupo o individualmente y sus respectivos empleadores, denominada Mediación Laboral, tendiente a abordar y propiciar la generación pacífica de acuerdos entre las partes, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como moderador, para facilitar la comunicación. Se hace presente que para tales efectos pueden concurrir al Centro de Mediación correspondiente, ubicado en Manuel de Salas N° 529, de Ñuñoa.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud., que esta Dirección carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la convención sobre perfeccionamiento sindical pactada por la empresa Enap Sipetrol S.A. y el Sindicato de Empresa Sociedad Internacional Petrolera S.A., en el punto 3 de la cláusula N°11 del convenio colectivo que los rige, por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,


MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/MPK/mpk

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sindicato de Empresa Sociedad Internacional Petrolera S.A.
(Av. Vitacura n° 2736, Vitacura)