



DEPARTAMENTO JURÍDICO
13.336- 2011 N° (2069)2011 ✓

Jurídico

ORDINARIO N° 0280 /

MAT.: Esta Dirección del Trabajo, carece de competencia para resolver una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora como la sometida a su conocimiento en esta oportunidad, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1.- Documento S/N de don Alvaro Stein Grossman, en representación de Empresa Decapack, de 28.12.2011.
2.- Ordinario N° 4936, Departamento Jurídico de 16.12.2011,
3.- Presentación del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Sociedad Internacional de Transportes Decapack S.A.C., de 09.12.2011.

SANTIAGO,

19 ENE 2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : DIRIGENTES SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
SOCIEDAD INTERNACIONAL DE TRANSPORTES DECA S.A.
SAN ANTONIO N° 378- OFICINA N° 505
SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el antecedente 3), Uds. han solicitado a esta Dirección del Trabajo, un pronunciamiento respecto del sentido y alcance que debe darse a la cláusula décimo sexta, "Del Seguro de Vida", del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 1° de diciembre de 2010, entre la empresa Sociedad Internacional de Transportes Decapack S.A.C., y ese Sindicato de Trabajadores, en la que se establece que la empleadora estará obligada a contratar a su cargo, un seguro de vida para cada dependiente de la empresa ascendente a 17 Ingresos Mínimos Mensuales; y para la cónyuge, hijos del trabajador y padres del mismo un seguro de vida ascendente a 12 Ingresos Mínimos Mensuales.

La consulta se fundamenta en el hecho que el empleador, hasta ahora no habría cumplido con la obligación reseñada precedentemente, amparándose en la controversia suscitada entre las partes respecto de si la mención a la que se hace referencia en la cláusula convencional analizada, es respecto del Ingreso Mínimo para fines remuneracionales o de aquellos para fines no remuneracionales.

Pues bien, este Servicio con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, consideró necesario dar traslado a la Sociedad Internacional de Transportes Decapack S.A.C., por el plazo de diez días, contado desde la recepción del respectivo oficio, de la presentación efectuada por el Sindicato recurrente, para que procediera a entregar sus puntos de vista al respecto.

Encontrándose dentro del plazo señalado, la Empresa procedió a responder el traslado conferido manifestando que, efectivamente, al celebrar el contrato colectivo en estudio, se obligó a contratar un seguro de vida para todos los trabajadores de la empresa y sus cónyuges, hijos y padres, en los términos que da cuenta la cláusula décimo sexta anteriormente comentada. Agrega, que a diferencia de lo que expone el recurrente, la empresa contrató las pólizas de seguro, no obstante la falta de acuerdo en la base de cálculo de los seguros, las que estarían vigentes desde el mes de julio de 2011.

Advierte, además, que sostiene su postura de estimar que el Ingreso Mínimo Mensual para la contratación del seguro de vida debe calcularse sobre aquel para fines no remuneracionales, considerando que la base de cálculo del seguro de vida a contratar se trata de un padrón de medida que sirve para fijar la prima del seguro, es decir, no tiene injerencia en las remuneraciones y solo serviría para calcular en definitiva- a través de la prima- el monto eventual de la indemnización que recibiría el trabajador o su familia en caso de siniestro.

Ahora bien, frente a la situación expuesta cumpro con informar a Uds. que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo establece:

“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.

Por lo tanto, si en la especie el Sindicato recurrente entiende que la empleadora debe contratar el seguro de vida de acuerdo con el Ingreso Mínimo Mensual para efectos remuneracionales y, a su vez, ésta estima que su obligación se encuentra cumplida contratando el seguro de vida convenido en la cláusula décimo sexta del contrato colectivo vigente entre las partes, atendiendo al valor del Ingreso Mínimo no remuneracional, y no existiendo un medio objetivo que permita a este Servicio determinar las aseveraciones de cada una de ellas, posible resulta sostener que éstas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones, a través de los medios probatorios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

En efecto, la materia controvertida por 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 consecuencia, de conformidad con lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Uds., que esta Dirección del Trabajo, carece de competencia para resolver una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora como la sometida a su conocimiento en esta oportunidad, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.

les saluda atentamente



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/SCB/sog.

Distribución:

1. Jurídico
2. Partes
3. Control
4. Sr. Álvaro Stein Grossman
Claudio Arrau N° 9452- Pudahuel.