



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 9464(2105)/2017

Jurídico



ORD. N° 6192,

**MAT.:** La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo a los Tribunales de Justicia resolver sobre el particular.

**ANT.** 1.-Instrucciones de 13.11.2017, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.-Ord. N° 1378, de 27.09.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo de Santiago Sur.

SANTIAGO,

20 DIC 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO  
SANTIAGO SUR**

Mediante Ord. de antecedente 2), ha remitido a este Departamento el informe N° 13.02.2017.827, recaído en la fiscalización practicada a la empresa Entel Call Center S.A. por la fiscalizadora Sra. Andrea Quinteros Arredondo, con ocasión de la denuncia por incumplimiento del contrato colectivo vigente, interpuesta ante esa Oficina Comunal por la directiva del sindicato de la misma. Requiere específicamente un pronunciamiento jurídico en orden a determinar el sentido y alcance de la cláusula décimo quinta de dicho instrumento, que establece un bono de vacaciones en beneficio del personal involucrado.

siguiente.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo

establece:

La cláusula contractual por la cual se consulta

**" DECIMO QUINTO: BONO DE VACACIONES "**

*"La empresa otorgará un bono especial de vacaciones a aquellos trabajadores afectos al presente convenio colectivo y que durante el año calendario anterior obtengan un 100% de asistencia y puntualidad a turno durante los doce meses de \$ 110.000.*

*"Para aquellos trabajadores afectos al presente convenio y que durante el año calendario anterior se encuentren con un mínimo de 95%*

de asistencia y puntualidad a turno, por a lo menos 10 meses durante dicho período, la Empresa otorgará un bono especial de vacaciones en base a los siguientes valores y porcentajes de asistencia:

\$ 90.000 para el 20% de mejor asistencia y puntualidad dentro del año para cada servicio.

\$ 45.000 para el 15% de mejor asistencia y puntualidad dentro del año calendario para cada servicio.

\$ 35.000 para el 15% de mejor asistencia y puntualidad dentro del año calendario para cada servicio.

El servicio base para cada trabajador será el vigente a la fecha de cálculo.

*“Se excluyen ausencias por accidentes del trabajo o trayecto y licencia médica pre-post natal. Para casos de licencias médicas pre-postnatal se reemplazará por los valores y porcentajes de los últimos 6 meses anteriores al inicio de la licencia Prenatal.*

*“En caso de tener una antigüedad inferior a 12 meses, el bono será calculado en forma proporcional. Si la persona tiene licencia médica pre o post natal debe ser evaluado proporcional a los meses efectivamente trabajados”*

De los términos de la norma convencional en comento fluye, en lo pertinente, que las partes pactaron un bono de vacaciones ascendente a \$110.000, pagadero a todos aquellos trabajadores que durante los doce meses del año calendario anterior hubieren registrado un 100% de asistencia y puntualidad en su respectivo turno.

Se infiere igualmente, que se acordó un bono especial de vacaciones para aquellos que no alcanzaren dicho porcentaje máximo sino solo un 95% de asistencia y puntualidad durante 10 meses del año calendario anterior, a lo menos, cuyos montos ascienden a \$ 90.000, \$45.000 y \$35.000. Según la referida norma convencional, el primero de dichos montos corresponde el 20% de mejor asistencia y puntualidad dentro del año para cada servicio, en tanto los restantes, al 15% de mejor asistencia y puntualidad para cada servicio.

De la mencionada cláusula contractual aparece asimismo, que el servicio base para cada trabajador será el vigente a la fecha de cálculo del beneficio y que no serán considerados para dicho efecto los períodos de ausencia por accidentes del trabajo de trayecto y licencia médica pre-post natal. Respecto a estas últimas se señala que se considerarán los valores y porcentajes de los últimos 6 meses anteriores al inicio de la licencia. Conforme a lo establecido en la misma cláusula, si la antigüedad del trabajador es inferior a 12 meses, el cálculo del bono se hará en forma proporcional y que la evaluación de las trabajadoras afectas a licencia pre o post natal se hará en proporción a los meses trabajados.

Aclarado lo anterior, es necesario precisar que según lo informado por la fiscalizadora actuante, la denuncia formulada por el sindicato de trabajadores de la empresa que dio origen a la referida fiscalización, dice relación con el no otorgamiento del bono en cuestión a ciertos dependientes o del pago de un monto inferior al que les habría correspondido según lo estipulado. Destaca el caso de aquellos servicios que cuentan con un solo dependiente, los cuales serían excluidos de la aplicación del beneficio en análisis.

Dando cumplimiento al principio de bilateralidad, la fiscalizadora actuante tomó declaración bajo juramento al encargado de Relaciones

Laborales de la empresa, quien, refiriéndose a la situación de dichos trabajadores, explicó que cuando un servicio cuenta con un solo trabajador y este no cumple con el 100% de asistencia y puntualidad, se le aplica el inciso segundo de la cláusula décima quinta del convenio colectivo. Al realizar el cálculo, según tabla porcentual ( 20%) da como resultado 0,2 lo que, en opinión de la empresa, determina la improcedencia del pago del bono.

Ahora bien, según aparece del informe mencionado a través de la documentación revisada (2014-2015) se logró establecer que a un trabajador que se encontraba en tal situación y que obtuvo un 98,58% de asistencia y puntualidad durante el período evaluado no se le pagó el beneficio durante el año 2015, por cuanto efectuado el cálculo correspondiente, este arrojó un valor inferior a 1.

Sin perjuicio de ello, la mencionada funcionaria informa que revisado el proceso de pago del bono de vacaciones correspondiente al presente año, pudo constatar que la empleadora paga actualmente a todos los trabajadores que, según los parámetros utilizados no calificaban para acceder al beneficio, el monto más bajo asignado a dicho bono, vale decir, \$ 35.000. Informa asimismo, que la empresa procedió a reliquidar el beneficio a algunos trabajadores, por errores en su cálculo.

Cabe expresar que la modalidad de pago del beneficio adoptada por la empresa en la situación descrita, no es aceptada por la organización sindical recurrente, quien estima que la misma vulnera lo convenido por las partes en el párrafo segundo de la cláusula contractual en comento, puesto que, en su opinión, los trabajadores afectados tendrían derecho a percibir el monto máximo que establece dicho párrafo, vale decir, \$ 90.000.

La fiscalizadora actuante concluye su informe manifestando que no existe uniformidad en la modalidad de pago del beneficio a los trabajadores que no cumplen el 100% de puntualidad y asistencia, en caso de que los servicios cuenten con 1, 2, 3 o 4 trabajadores y que la empresa y la organización sindical denunciante mantienen posiciones divergentes en relación a la forma de cálculo y al monto que procedería pagar por tal concepto a ciertos beneficiarios.

De lo expuesto en párrafos que anteceden fluye que existe controversia entre las partes respecto de la materia objeto de la consulta, vale decir, sobre los parámetros que correspondería considerar en los casos indicados para efectuar el cálculo del bono de vacaciones en comento, situación de hecho que requiere de una instancia de prueba y cuyo análisis y resolución no compete a este Servicio sino al ente jurisdiccional correspondiente.

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 privativa 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 partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación


para ser resuelta adecuadamente, previo el desarrollo de un procedimiento fijado en la misma ley.


De esta suerte, y atendido que, en la especie, existe controversia entre las partes respecto a las circunstancias anotadas, preciso es convenir que aquellas deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios probatorios que franquea la ley en una instancia y procedimiento judicial, no procediendo que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular.


En este último sentido se ha pronunciado la doctrina institucional al conocer de casos similares, según consta, entre otros, en Ords. N°s 5720, de 25.11.2016; 1466/85, de 03.04.98; 1478/78, de 24.03.97 y 4616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, en conformidad a la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para resolver la presentación de que se trata atendido que existe controversia entre las partes respecto a la materia en que ésta incide, correspondiendo por tanto, que sea conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia.

Saluda a Uds.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LSP/SMS/sms  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes  
- Control