



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 5788 (1320) 2017

5097

ORD.: _____

MAT.: Para acceder al beneficio "asignación de casa" los trabajadores de cualquier género y estado civil deben acreditar la calidad de carga familiar del hijo/a.

ANT.: 1) Instrucciones de 03.09.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ordinario N° 1.122 de 06.08.2018 del Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.

3) Ordinarios N°s 4.886 de 17.10.2017 y 3.638 de 11.07.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

4) Presentación de 14.09.2017, de doña Patricia Rodríguez Araneda, en representación de la empresa Embotelladora Andina S.A.

5) Ordinario N° 4.111 de 05.09.2017, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

6) Presentación de 28.07.2017 de doña Patricia Rodríguez Araneda, en representación de la empresa Embotelladora Andina S.A.

7) Ordinario N° 3.081 de 07.07.2017, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

8) Ordinario N° 830 de 21.06.2017, de la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Sur.

9) Presentación de 14.06.2017 de don Héctor Flores, en representación del Sindicato Nacional N° 1 Coca-Cola Andina Chile.

SANTIAGO,

03 OCT 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. HECTOR FLORES
SINDICATO NACIONAL N° 1 COCA-COLA ANDINA CHILE
CARLOS VALDOVINOS N° 560, OFICINA SINDICATO N° 1
SAN JOAQUÍN
sindicato.uno.cca@live.cl

Mediante presentación del antecedente 9), Ud. solicitó a este Servicio un pronunciamiento acerca de la "asignación de casa" pactada en la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito por la organización sindical que representa y las empresas Embotelladora Andina S.A. y Transportes Andina Refrescos Ltda., vigente entre el 01.12.2015 y el 30.11.2018.

Jurídico



Precisa que la cláusula sexta del referido contrato colectivo establece: **“6) Asignación de Casa**

“Los trabajadores gozarán de una asignación de casa mensual que se pagará conjuntamente con el sueldo, sujeta a la siguiente pauta:

“a) El trabajador casado y el trabajador soltero, que acredite tener paternidad reconocida en el caso del hombre, o ser madre soltera en el caso de la mujer y que tenga estas cargas familiares legalmente reconocidas y sea responsable de las obligaciones consecuentes, percibirán una asignación de casa ascendente a treinta y tres mil ochenta y ocho pesos (\$33.088.-).

“b) Los trabajadores solteros percibirán una asignación de casa ascendente a catorce mil seiscientos ochenta y ocho pesos (\$14.688.-).”

Agrega, que el empleador solicita que los trabajadores casados acrediten que su hijo/a está reconocido/a como carga familiar por una caja de compensación, siendo que, a su juicio, basta con que el trabajador presente un certificado de nacimiento del hijo, ya que este es el documento que acredita que ese dependiente es padre, hecho que lo habilitaría a percibir la asignación de casa descrita en la letra a) de la disposición convencional. Añade que, de acuerdo al texto de la cláusula ya transcrita, solo la madre soltera debe acreditar la calidad de carga familiar del hijo/a para percibir la asignación descrita en la letra a).

Conferido traslado a las dos empresas que suscribieron el contrato colectivo de trabajo, por medio de los Ordinarios de los antecedentes 5) y 7), estas contestaron mediante presentaciones de los antecedentes 4) y 6), de similar tenor.

Las respuestas que fueron remitidas en contestación a los trámites indicados en el párrafo precedente señalan, en síntesis, que el problema que plantea el sindicato estaría radicado solo en la asignación de casa establecida en la letra a) de la cláusula sexta del contrato colectivo, detallando, a continuación, los requisitos que, a su juicio, son necesarios para percibirla:

1. Que el trabajador casado o soltero sea padre o madre. Ello, según la legislación vigente, se acredita con un certificado de nacimiento.

2. Que el trabajador padre o madre tenga carga familiar reconocida. Lo anterior se acredita mediante un certificado de carga familiar emitido por la Caja de Compensación, de acuerdo con la normativa que cita.

Sobre este requisito agrega que la acreditación de la carga familiar es adicional a la obligación de acreditar la calidad de padre o madre, toda vez que la cláusula sexta del contrato ocupa la conjunción “y” entre uno y otro requisito, sin perjuicio que, además, esta es la forma en que se ha otorgado el beneficio desde hace años hasta la fecha, sin que jamás hubiese existido discrepancia alguna sobre esta materia.

3. Que el trabajador/a sea responsable de las obligaciones consecuentes. Este requisito, en la práctica, se entiende cumplido por el certificado de carga familiar, toda vez que las compañías entienden que ese progenitor es quien se hace cargo de las obligaciones respecto de su hijo/a.

De lo expuesto es dable señalar, que los empleadores nada consignan acerca de que existan diferencias entre los requisitos que deban acreditar los trabajadores varones con respecto a las trabajadoras. Sin embargo, en su requerimiento el sindicato plantea que los trabajadores varones deberían acreditar exclusivamente la calidad de padres, mientras que las trabajadoras solteras deberían acreditar tanto la calidad de madre como la de carga familiar de sus hijos/as.

Como es posible advertir, la estipulación contractual en análisis no describe qué documentos son necesarios para acceder a la “asignación de casa” consignada en su letra a), por lo que es menester determinar cuál es el sentido que las partes le han otorgado a dicha cláusula.

Con el fin de contar con mayores antecedentes respecto de esta consulta formulada, se estimó necesario solicitar una fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, diligencia que fue evacuada mediante documento citado en el antecedente 2).

Al efecto, los Informes de Fiscalización de las comisiones N°s 1307/2017/3300 y 1307/2017/3301, ambos de 27.02.2018 y suscritos por el Inspector Marcos Pérez Guerrero, concluyen que el procedimiento para percibir la asignación de casa y los documentos requeridos, en ambas empresas fiscalizadas, son los siguientes:

"1. Mediante solicitud por correo electrónico a la Unidad de RR.HH. (...), el/la trabajador/a interesado/a solicita el pago de la asignación de casa según lo estipulado en la cláusula sexta del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores N° 1.

"2. Dentro de la documentación requerida por la empresa, ante previa solicitud vía correo electrónico, el empleador solicita carga reconocida por una caja de compensación, siendo un requisito para ambos sexos y estado civil. Lo anterior, fue ratificado por el representante del empleador don Julio Meza Santibáñez, Analista de Procesos de RR.HH, mediante declaración jurada.

"3. Finalmente, no se constató existencia de algún documento formal que apruebe o niegue mediante firma dicha asignación".

De los antecedentes descritos consta, que si bien las partes no especificaron en el instrumento colectivo los documentos necesarios para acceder a la asignación en comento, consta que el empleador solicita el certificado de carga familiar emitido por una caja de compensación tanto a trabajadores como a trabajadoras, de cualquier estado civil, para efectos de pagar el beneficio, de lo que es posible inferir que esa fue la forma en que la cláusula sexta del contrato colectivo fue entendida y aplicada en los hechos.

Esta situación se encuentra regulada en el inciso tercero del artículo 1564 del Código Civil, que establece que las cláusulas de un contrato se interpretarán *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

Al efecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en el Ordinario N° 5.618, de 18.11.2016, ha sostenido que *"Esta regla también encuentra fundamento en la jurisprudencia de este Servicio, en la cual se dictamina que conforme a la teoría denominada regla de la conducta, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía. En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y el verdadero alcance que las partes han querido darle"*.

En consecuencia, conforme con lo expuesto por el Inspector actuante, la norma legal citada y la doctrina de este Servicio, posible es concluir que para acceder al beneficio "asignación de casa" los trabajadores de cualquier género y estado civil deben acreditar la calidad de carga familiar del hijo/a.

Saluda a Ud.,


ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/KRF

Distribución:

- Sra. Patricia Rodríguez Araneda, Embotelladora Andina S.A. (Av. Miraflores N° 9.153, Renca)
- Sra. Patricia Rodríguez Araneda, Transportes Andina Refrescos Limitada (Av. Miraflores N° 9.153, Renca)
- Sra. Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Sur
- Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte
- Jurídico
- Partes
- Control