



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 22420 (382) 2021

ORDINARIO N°: 2270 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Colectivo. Cambio de vestuario
Remuneraciones. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y la empresa, si dicha controversia exige un detenido estudio, prueba y su ponderación, para ser resuelto adecuadamente.
2. Para que un bono sea considerado como base de cálculo del beneficio de semana corrida, se debe considerar lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Respuesta a correo electrónico de 27.08.2021 de Sindicato Nacional Prosegur Ltda.
- 2) Correo electrónico de 24.08.2021 a Sindicato Nacional Prosegur Ltda., solicitando información.
- 3) Ord. N°485 de 26.07.2021 de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.
- 4) Evacúa Traslado de fecha 14.05.2021 de Empresa Prosegur Ltda.
- 5) Pase N°57 de 14.04.2021 de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
- 6) Ord. N°1226 de 12.04.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 7) Instrucciones de 26.03.2021 y 03.09.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 8) Ord. N°150/2021 de 05.03.2021 de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte
- 9) Presentación de 02.03.2021 de Sindicato Nacional de Trabajadores Prosegur Ltda.

SANTIAGO,

24 SEP 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
PROSEGUR LTDA
sindicatoprosegurlda@gmail.com**

Mediante presentación señalada en el Ant.9), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto a la materia concerniente al cambio de vestuario y aseo después de la jornada de trabajo, y un pronunciamiento sobre semana corrida respecto de los beneficios variables pactados en el Contrato Colectivo 2019-2021 suscrito por ambas partes.

Agrega el recurrente, que los socios del sindicato efectúan labores de vigilantes privados distribuidos de Arica a Punta Arenas, y que, debido a esto, se ven constantemente expuestos a contaminantes del medio ambiente. Por ello, consideran que el tiempo destinado al cambio de vestuario y aseo después de la jornada de trabajo, debe ser compensado o considerado jornada para todos los efectos legales.

A su vez, añaden que el concepto variable pactado en el Artículo Octavo Ter del Contrato Colectivo 2019-2021, actualmente vigente, debe ser considerado como base de cálculo de la semana corrida.

A su turno, la empresa Prosegur Ltda., en respuesta al traslado conferido mediante documento del Ant. 4), señaló, respecto al cambio de vestuario, que la Cláusula Vigésima Tercera del Contrato Colectivo vigente, expresa que *“Se considerará un máximo de 10 minutos de tolerancia, para el cambio de uniforme del personal de vigilancia”*, agregando que el tiempo destinado por el Vigilante Privado para su cambio de vestuario y Aseo es considerado como parte integrante de su jornada de trabajo, establecido de común acuerdo por las partes, mediante el contrato colectivo vigente.

Del mismo modo añade que, respecto al concepto de bono variable para el cálculo del beneficio de semana corrida reclamado por el Sindicato, los requisitos para que este opere son copulativos y están pactados en el contrato colectivo vigente. A su vez, se trataría de un bono de carácter colectivo, y que, en consecuencia, no daría derecho al beneficio de semana corrida.

Por otra parte, este Servicio mediante documento del Ant.5), solicitó un informe de Fiscalización a la empresa recurrida, recibándose, mediante Ord.N°485 de 26.07.2021 de parte del Sr. Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte, el informe N°1307/2021/1006 de fecha 29.06.2021.

Con el objeto de complementar información, se envió correo electrónico al Sindicato, mediante documento del Ant.2), recibándose respuesta con fecha 27.08.2021 mediante la cual se informa que el tiempo para el cambio de jornada pactada en la Cláusula Vigésima Tercera del contrato colectivo vigente, dice relación con el *“ingreso a la jornada”* y que no hay nada pactado en relación al término de la jornada, ya sea en instrumento colectivo o reglamento interno de la empresa.

Al tenor de los antecedentes recabados, respecto a la consulta de cambio de vestuario y aseo, dado que existen diferencias entre las partes referentes a la interpretación de la cláusula en el convenio colectivo suscrito y que se encuentra vigente, cabe hacer presente que la letra a) del artículo 420 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 y fallos arbitrales en materia laboral.*

Por tanto, de la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa 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 detallada, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba, y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Así lo ha establecido este Servicio en su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en Dictamen N°3258/90 de 29.07.2005, que en efecto señala *“En consecuencia, sobre la base de la norma legal y convencional citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula 2.18 del contrato colectivo vigente entre la empresa Confecciones Mell Limitada y su sindicato de trabajadores, atendido que ello implicaría la rendición de prueba y su ponderación, materia cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia competentes”*

Por otra parte, en lo que respecta a la consulta sobre el bono pactado en el convenio colectivo, para que éste sea considerado como base de cálculo para el beneficio de semana corrida, cumpro con informar a Uds. que, de los antecedentes tenidos a la vista, en rigor, el contrato colectivo vigente, se desprende que el referido bono es de naturaleza colectiva, y que, por ende, no daría derecho al beneficio de semana corrida.

Misma idea se expresa mediante Ord. N°4399 de 20.09.2017, en que este Servicio dio cuenta que *“A diferencia de lo que sucede con el bono SIP percibidos por los jefes de venta, el cual se calcula en base al devengo colectivo y no se paga mes a mes, no resultando procedente, se incluya dicho bono para el cálculo de la semana corrida”*.

Ahora bien, para la base de cálculo del beneficio de semana corrida, la doctrina institucional vigente sobre esta materia, contenida en Dictamen N°3262/66 de 05.08.2008, estableció que las remuneraciones que la integren, deben reunir ciertos requisitos:

1. Que sea remuneración de carácter fijo, considerándose aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.
2. Que sea devengada diariamente y;
3. Que sea principal y ordinaria.


Respecto a que la remuneración sea devengada diariamente, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N°2213/37 de 08.06.2009 ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella remuneración que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

Acorde a ello, la jurisprudencia administrativa invocada sostiene que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

En consecuencia, según lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la naturaleza jurídica de una cláusula contenida en un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y la empresa, si dicha controversia exige un detenido estudio, prueba y su ponderación, para ser resuelto adecuadamente.
2. Para que un bono sea considerado como base de cálculo del beneficio de semana corrida, se debe considerar lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/EZD
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control