



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 13099(2300)/2014

5757

ORD. N° _____/

Jurídico

MAT.: Atiende consulta sobre la legalidad de la aplicación de la cláusula del contrato colectivo celebrado entre la empresa Constructora Belfi S.A. y el Sindicato allí constituido, que contempla el pago de una asignación de colación.

- ANT.:** 1) Instrucciones, de 28.08.2015, de Jefe Dpto. Jurídico.
2) Instrucciones, de 26.06.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Acta de comparecencia, de 10.04.2015, de directiva Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi S.A.
4) Citación, de 09.02.2015, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Nota de respuesta, de 11.12.2014, de Sr. Rigoberto Vera P., por Empresa Constructora Belfi S.A.
6) Ordinario N°4552, de 18.11.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Presentaciones, de 12.11.2014, de Presidente Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

09 NOV 2015

**A : SEÑOR JOSÉ GUÍÑEZ ANCAVIL
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES
DE EMPRESA CONSTRUCTORA BELFI S.A.
LAS MALVAS N°4090
POBLACIÓN 1° DE MAYO
RENCA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 7), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el otorgamiento en forma diferenciada del beneficio de colación, pactado en el contrato colectivo vigente entre la empresa Constructora Belfi S.A., y el Sindicato por el que recurre, según se trate de los trabajadores afectos que laboran en la oficina central o en el taller y bodega de la referida empresa, constituiría un acto de discriminación del empleador, así como una práctica antisindical o desleal.

Por su parte, el representante empresarial, para estos efectos, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento del principio de bilateralidad, expone sus puntos de vista sobre el particular, a los que se hará referencia en su oportunidad.

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

La cláusula del contrato colectivo suscrito por la empresa Constructora Belfi S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Empresa Constructora Belfi

S.A., que rige desde el 1 de julio de 2012 y hasta el 30 de junio de 2016, que contempla el beneficio de colación, estipula, en lo pertinente:

3.2 EN LO LABORAL

B) COLACIÓN

- a.1 La Empresa pagará un bono de colación para el personal de Oficina, Taller y Bodega de \$2.000.- por día trabajado. En caso de tratarse de día festivo o inhábiles trabajados este bono será de \$2.800.-
- a.2 La Empresa pagará un bono de colación nocturna de \$2.000.- para todo el personal de Oficina Central, Taller y Bodega que trabaje más de dos horas después del término de su jornada ordinaria laboral.

De la disposición convencional precedentemente transcrita se infiere que las partes pactaron a favor de los trabajadores que laboran en la oficina central y en el taller y bodega de la empresa, un bono de colación por la suma de \$2.000.- por día trabajado, el que ascenderá al monto de \$2.800.- en el evento de que el trabajador respectivo deba laborar en días festivos o inhábiles. Así también, en caso de prestar servicios en jornada nocturna, corresponderá el pago de dicho beneficio por igual monto al correspondiente a la jornada ordinaria diurna.

Pues bien, según expresa el recurrente en su presentación, el bono de colación se otorga tanto a los trabajadores que laboran en la oficina central de la empresa como a aquellos que prestan servicios en el taller y bodega de dicha entidad empleadora, ubicados en la comuna de Lampa, sin embargo, el valor asignado a estos últimos por tal concepto es el consignado en el instrumento colectivo, que actualmente asciende a \$2.129.-, en tanto que a los primeros, por no contar con un casino en su lugar de trabajo, les proporciona un vale por \$4.500 o un cheque restaurante por la suma de \$3.500, a elección del trabajador.

Agrega que su organización realizó un trabajo conjunto con la empresa con miras a que los trabajadores de talleres y bodega no se vean obligados a traer desde sus domicilios la colación diaria —principalmente por el riesgo que implica para ellos la circunstancia de manipular productos químicos y sustancias altamente contaminantes— y contratar los servicios de una empresa proveedora de almuerzos para dicho personal, lo cual, sin embargo, no se pudo concretar por no contar con el número mínimo de setenta trabajadores exigido por dicha entidad para prestar ese servicio.

Es así que se confeccionó una nómina con los cincuenta trabajadores que manifestaron su interés en cambiar de modalidad de concesión del beneficio y se planteó a la empresa el otorgamiento a su respecto de cheques restaurante para ser utilizados en los locales de expendio de comida ubicados en las inmediaciones del taller y bodega, iniciativa que no fue aceptada por el empleador, aduciendo que ello redundaría en un aumento de los costos de administración.

Señala, asimismo, que por el giro de la empresa empleadora, que implica mantener trabajos de obra o faena, al personal que ejecuta dichas funciones le otorga el beneficio en comento a través de la contratación de servicios de casino y que a los trabajadores de taller y bodega se les ha negado acceder a dicha prerrogativa.

Por lo anterior, le preocupa estar frente a un acto de discriminación por parte del empleador, en contra de los trabajadores por los que consulta, no obstante que en las relaciones laborales debe primar el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

Los hechos que relata, constituyen, a su juicio, un cumplimiento arbitrario del contrato colectivo vigente y por ende, una práctica antisindical, toda vez que la empresa no aplica en la forma debida el instrumento colectivo y no se trataría de un hecho aislado sino de una política de la empresa.

Por su parte, el representante del empleador, en su nota de respuesta ya citada, niega tajantemente que Constructora Belfi S.A. haya incurrido en algún tipo de discriminación entre sus trabajadores respecto de esta materia o de cualquiera otra y que en el evento de existir alguna diferencia, esta se basa en hechos absolutamente objetivos, que en caso alguno persiguen favorecer a algunos trabajadores en desmedro de otros.

Agrega que el contrato colectivo en comento dispone que se pagará un bono de colación a los trabajadores que indica, sin embargo, en ningún caso se señala que dicha asignación cubrirá la totalidad del gasto que el trabajador deba realizar para estos efectos, sino que se trata, más bien, de un aporte a los trabajadores para solventar sus gastos de alimentación.

En cuanto a la diferencias existentes entre los trabajadores acerca de la forma en que el empleador otorga el beneficio, a que alude el Sindicato, aclara que ella se debe a que los trabajadores de taller y bodega cuentan con un comedor que se encuentra debidamente habilitado para que todos ellos puedan almorzar en dicho recinto, a diferencia de las dependencias correspondientes a la oficina central de la empresa, donde no es posible mantener instalaciones apropiadas para tal efecto y, por tanto, tampoco para que los trabajadores que allí laboran puedan almorzar en el lugar de prestación de los servicios.

Por lo anterior, para compensar en parte la desmedrada situación de dichos trabajadores en el aspecto ya indicado, se les dio la opción de continuar recibiendo el bono de colación pactado en el contrato colectivo o bien, reemplazarlo por un vale de colación o cheque restaurante por un monto superior al del bono, para que pudieran utilizarlo en los restaurantes o casinos que operan en las inmediaciones de la oficina central —cuyos precios exceden el monto que implica para ellos traer su propio almuerzo—, oferta que fue aceptada por algunos trabajadores, no así por otros, que decidieron seguir percibiendo la asignación pactada por tal concepto en el contrato colectivo, según se desprende de las liquidaciones de sueldo acompañadas, lo cual confirma que no existe una imposición por parte de la empresa en tal sentido.

Manifiesta, finalmente, su preocupación por la acusación formulada por el sindicato, en cuanto a que su representada habría incurrido en un acto de discriminación respecto de la materia en análisis, toda vez que la empresa tuvo la mejor disposición para analizar la propuesta de dicha organización, de contratar un servicio de casino para los trabajadores del taller y bodega, la mayoría de los cuales, sin embargo, no habría estado dispuesto a ello, de lo cual se infiere que estiman más conveniente percibir el bono de colación pactado en el contrato colectivo que acceder a un servicio de almuerzo.

De este modo, la consulta planteada tiene por objeto que este Servicio se pronuncie respecto de los posibles actos de discriminación y de una eventual práctica antisindical o desleal en que habría podido incurrir el empleador a propósito de la forma en que ha aplicado la cláusula contractual en comento, a favor de los trabajadores de la oficina central de la empresa y en desmedro de aquellos que laboran en los talleres y bodega de la misma entidad, por las circunstancias ya anotadas.

Al respecto, cabe tener presente, respecto de la primera de las alegaciones formuladas, que el principio de no discriminación arbitraria, que deriva del de igualdad ante la ley, establecido en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República, se materializa, en el ámbito laboral, en el precepto del artículo 19 N°16, inciso 3° de la citada Carta Fundamental, en los siguientes términos: *«Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos»*.

A su vez, el artículo 2° del Código del Trabajo, en sus incisos 3°, 4° y 5°, dispone:

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

De esta forma y tal como se ha sostenido por este Servicio, en el dictamen N°3704/134, de 11.08.2004, *«nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento, en particular a lo prevenido en el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 1958, de la OIT, y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1988, instrumento éste que considera el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental»*.

Sostiene, además, que la incorporación en el inciso 3° del artículo 2°, ya citado, de un catálogo de situaciones respecto de las cuales toda diferenciación resulta discriminatoria no puede agotarse en una formulación cerrada, que impida la calificación de discriminatorias de otras desigualdades de trato que no sean necesariamente las descritas por la ley o cuyo encuadre en dicho catálogo resulte difícil o dudoso.

Ahora bien, atendido que la situación en consulta dice relación con hechos que, en opinión del recurrente, constituirían actos discriminatorios por parte del empleador, en contra de algunos de los trabajadores afectos al contrato colectivo de que se trata, resulta posible, en este caso, recurrir al procedimiento de tutela laboral ante el Juzgado de Letras del Trabajo competente, en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

En efecto, la norma recién invocada establece que también se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Por su parte, el artículo 486 del mismo cuerpo legal dispone que cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Finalmente, en relación a lo expuesto por el sindicato que recurre, en cuanto a que en la situación en estudio, existirían hechos que podrían ser constitutivos de práctica desleal o antisindical, cabe señalar que el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, que regula dichas conductas y su sanción, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, suponiendo la existencia de conductas atentatorias a dicha garantía constitucional y que, por ende, no tienen el carácter de taxativas.

Por su parte, el artículo 292 del mismo cuerpo legal, en su inciso 3°, dispone:

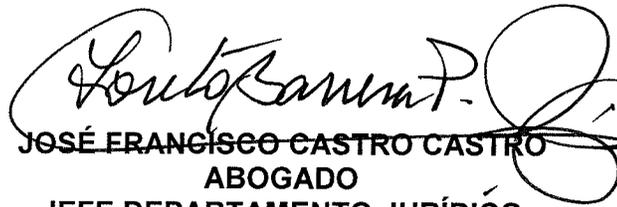
El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

De la disposición legal citada se colige que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia.

De lo anterior se infiere que esta Dirección no tiene competencia para pronunciarse respecto del carácter antisindical de una conducta determinada, sin perjuicio de las atribuciones que al respecto le confiere el inciso 4° de la última de las disposiciones legales citadas, de denunciar al tribunal competente los hechos que estime como constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Finalmente, solo resta señalar que si bien las circunstancias analizadas no permitirían constatar la existencia de indicios suficientes como para estimar que el empleador haya podido incurrir en conductas que atenten contra la libertad sindical, el trabajador, o el sindicato que, como en la especie, considere que sí han podido configurarse tales actuaciones, puede efectuar la denuncia correspondiente ante el tribunal competente, según se señalara, o bien, a la Dirección Regional del Trabajo que corresponda, para los efectos de que se practique la investigación de rigor.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




CBP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa Belfi S.A.
(Puerta del Sol N°55, 3° piso, Las Condes).