



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 6264 (1247) 2018

Jurídico



762

ORD.:

MAT.:

La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

ANT.:

- 1) Instrucciones de fecha 16.01.2019, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de fecha 10.09.2018, de Universidad Tecnológica de Chile Inacap.
- 3) Ordinario N°4554 de fecha 30.08.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Presentación de fecha 21.06.2018, de Universidad Tecnológica de Chile Inacap.
- 5) Ordinario N° 2619 de fecha 07.06.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6) Presentación de fecha 31.05.2018, de Federación Nacional de Trabajadores de Inacap.

SANTIAGO,

27 FEB 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. MARGARITA VILLALOBOS DROGUET
DIRECTORA
FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE INACAP
ARCHIPIELAGO JUAN FERNANDEZ #2010,
CURICÓ
federación.sindicatos.inacap@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 6), Ud., en representación de la Federación Nacional de Trabajadores de Inacap, solicita a este Servicio un pronunciamiento jurídico respecto de la procedencia del otorgamiento del bono de vestuario, contenido en diversos instrumentos colectivos vigentes, a trabajadores no sindicalizados, por parte de la empresa Universidad Tecnológica Inacap (Inacap).

Fundamenta su solicitud, indicando que durante el año 2017 no se llegó a acuerdo sobre extensión de beneficios en ninguna de las negociaciones colectivas efectuadas, adjuntando, para estos efectos, tres instrumentos colectivos. Refiere que aquellos instrumentos colectivos contienen un bono anual de vestuario, el cual consiste en una

cierta cantidad de unidades de fomento para cada trabajador, dependiendo de la sede en la que preste servicios.

No obstante aquello, durante el año 2018, Inacap habría implementado una serie de “beneficios básicos universales”, siendo uno de ellos el bono de vestuario, lo que fue informado a través de un correo institucional durante el mes de abril de 2018.

Agrega que, antes del referido correo electrónico, solo los trabajadores afiliados a un sindicato percibían una bonificación económica por este concepto, siendo claro, a su criterio, que aquella comunicación sólo iba dirigida a trabajadores no sindicalizados, solicitando se aclare si aquel comportamiento constituye una falta a los instrumentos colectivos vigentes.

Por su parte, en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, a través de antecedentes 3) y 5), se confirió traslado a la empresa Inacap, la cual indicó que la Universidad posee 26 sedes en todo el país, cada una de las cuales históricamente ha establecido distintas modalidades en relación al uso del uniforme y, por consiguiente, el otorgamiento de beneficios asociados a ello, ya sea entrega de uniforme o pago de bonos por dicho concepto.

Indica que ante la falta de uniformidad en el tratamiento del beneficio en sus sedes, Inacap resolvió suprimir la obligatoriedad del uso del uniforme, acordando con los respectivos trabajadores reemplazarlo por un “bono de vestuario”, suscribiendo, para estos efectos, los correspondientes anexos de contrato individual, adjuntando 63 documentos como ejemplo.

Aclara que, este tipo de beneficios no ha sido privativo de uno o más sindicatos, sino que ha sido concedido, indistintamente, a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Agrega que aquel bono, en ningún caso, excede el monto consignado en las cláusulas de aquellos contratos colectivos vigentes que contienen el referido beneficio.

Finalmente agrega que, la intención de Inacap es otorgar un bono de vestuario como beneficio básico universal a todos sus colaboradores, en el marco de una política de beneficios equitativos, lo que, a su entender, no implicaría una extensión de beneficios.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Revisados los antecedentes acompañados por las partes, fue posible constatar lo siguiente:

- Inacap suscribió con tres organizaciones sindicales distintas los siguientes instrumentos colectivos, todos los cuales contienen una cláusula denominada “bono de vestuario”:

1. Contrato colectivo de fecha 01.11.2017, suscrito con el Sindicato de Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile – Inacap Curicó;

2. Contrato colectivo de fecha 01.12.2017, suscrito con el Sindicato de Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile – Inacap Sede Talca; y

3. Contrato colectivo de fecha 18.12.2017, suscrito con el Sindicato de Trabajadores de Empresa Inacap Temuco S.A.

Los tres precitados instrumentos colectivos contienen una cláusula denominada “bono de vestuario”, en la cual se estipula que a los trabajadores afectos a dichos contratos, durante el mes de abril de los años 2018, 2019 y 2020, Inacap les pagará un bono de vestuario de 3,5 UF –en el caso de los dos primeros instrumentos- y de 5,0 UF –en el caso del último-, siendo necesario que aquellos trabajadores cumplan con tener una carga académica igual o superior a un total de 800 horas pedagógicas sumadas entre el semestre primavera anterior y el semestre otoño en que se paga este beneficio.

Por su parte, en los 63 anexos de contratos acompañados por Inacap se acuerda la sustitución de la entrega del uniforme por el otorgamiento de un bono de vestuario, siendo posible diferenciar distintos montos según la ciudad en la que el trabajador presta servicios, a saber:

- Arica: 6.23 UF, en abril de cada año.

- Valparaíso: 5.0 UF, en abril de cada año.

- Chillán: 2,25 UF y 1,80 UF, en abril y octubre respectivamente.

- Copiapó: 3,3 UF, en abril y octubre de cada año.

- La Serena: 3,3 UF, en abril de cada año.
- Valdivia: 3,5 UF y 2,5 UF, en abril y octubre de cada año, respectivamente.

- Santiago:
a) 6,5 UF y 4,0 UF, en abril de cada año impar y octubre de cada año par, respectivamente, y
b) 5,0 Uf, en abril de cada año.

Sobre el particular, el artículo 322 del Código del Trabajo, en sus incisos segundo y tercero, dispone respecto del pacto de extensión de beneficios que pueden celebrar las partes de un instrumento colectivo, cuyo objeto es "acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical."

En concordancia con la precitada norma, el artículo 289 letra h) del mismo texto legal prescribe:

"Artículo 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador,"

Atendido lo anterior, habría que determinar si el otorgamiento del bono de vestuario por parte del empleador a trabajadores no sindicalizados, constituye una práctica antisindical a la luz de lo dispuesto en el artículo 289 letra h) del Código del Trabajo, cuestión que escapa a la competencia de este Servicio, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al Tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa.

Acorde con lo expresado y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, cumpla con informar a Ud. que los antecedentes del caso serán remitidos a la Unidad de Defensa de Derechos Fundamentales de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, a fin de que esa oficina proceda a efectuar una investigación destinada a constatar si los hechos descritos constituyen indicios de vulneración de la libertad sindical, en cuyo caso deberá ponerlos en conocimiento del tribunal competente.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO F E
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBA/IPS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Universidad Tecnológica de Chile Inacap (Av. Vitacura #10151, Vitacura)