

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.3337(826) 2016

2996

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación sobre modificación de condiciones para percibir beneficio pactado en contrato colectivo.

ANT.: 1) Correo electrónico de 18.05.2016 de Andrea Rojas.
2) Correo electrónico de 18.05.2016 de abogado Unidad Dictámenes.
3) Ord.489 de 24.03.2016 de IPT Valparaíso.
4) Presentación de 10.03.2016 de Andrea Rojas, por IFOP.

SANTIAGO,

3 JUN 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA.
ANDREA ROJAS G.
ENCARGADA BIENESTAR, DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO DE FOMENTO PESQUERO
BLANCO 839, VALPARAISO.

Mediante presentación del Ant. 4), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la aplicación de la cláusula vigésima tercera del contrato colectivo de 01.05.2015 celebrado entre el Instituto de Fomento Pesquero (IFOP) y el Sindicato del Instituto de Fomento Pesquero que otorga el beneficio de sala cuna y jardín infantil a los respectivos dependientes.

En concreto, la solicitante expone que el beneficio tiene como una de sus condiciones que el establecimiento -sala cuna y/o jardín- se encuentre inscrito y registrado en la Junta Nacional de Jardines Infantiles, presentándose el caso de una trabajadora que pretende el beneficio luego de haber resuelto cambiar a su hijo a un colegio que no cuenta con ese enrolamiento.

Al respecto, vengo en informar lo siguiente:

La cláusula vigésima tercera del contrato colectivo en comento, sobre "SALA CUNA Y JARDÍN INFANTIL", en su párrafo 3°, expresa lo que se anota a continuación:

"Cumplidos los dos años y hasta que el 31 de diciembre de año en que se cumplan los cuatro años del menor, el Instituto ayudará a las trabajadoras o trabajador que lo soliciten para financiar la matrícula y los gastos que le demande el jardín infantil de sus hijos o hijas, durante la vigencia del Contrato Colectivo mediante la contratación de los servicios y pagando directamente al establecimiento que elija la trabajadora o el trabajador, el cual se debe encontrar inscrito y registrado en la JUNJI, de hasta por un monto de \$89.300.-"

(ochenta y nueve mil trescientos pesos) más IPC enero a abril 2015, mensuales. Este beneficio será otorgado por hijo, en caso que ambos padres trabajen en IFOP" (sic)

A su turno, el párrafo 6° de la misma cláusula dispone:

"Con todo, se establece como requisito fundamental para el otorgamiento de los beneficios señalados precedentemente, que las Salas Cuna y Jardines Infantiles a los que la trabajadora o trabajador desee enviar a sus hijos o hijas, estén debidamente inscritos y registrados en la JUNJI y en caso de aplicar reembolso de gastos por concepto de Sala Cuna o Jardín Infantil, las boletas o facturas serán reembolsadas hasta con un máximo de tres meses de antigüedad a la fecha de solicitar dicho pago." (sic)

De las estipulaciones transcritas se obtiene que las partes del contrato han acordado de manera precisa que es condición para el otorgamiento del beneficio que los respectivos establecimientos se encuentren autorizados por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, más aún, explícitamente la han elevado a requisito fundamental, no pudiendo desprenderse del tenor literal de la norma convencional que sea indiferente, para los efectos de marras, que la sala cuna o el jardín infantil no cuenten con dicho estatus.

En el referido contexto, las partes, respecto de la materia de la especie, se encuentran obligadas conforme al pacto expreso que ellas mismas han otorgado, no siendo procedente una modificación del pacto que sea ajena a la instancia colectiva que le dio origen.

Cabe en este punto consignar que el artículo 5°, inciso 3° del Código del Trabajo, prescribe una regla básica:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De la disposición transcrita se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento de las partes contratantes, lo cual se corrobora con el mandato del artículo 1545 del Código Civil, que dispone:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De este modo -siguiendo la invariable doctrina de este Servicio-, no puede sino concluirse a partir de las normas preinsertas que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado, incluyendo por cierto las de un contrato colectivo del trabajo, son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas o dejadas sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales. (Ord. 1530/93 de 06/04/1998).

A su vez, tratándose de un contrato colectivo regulado por el Título III del Libro IV del Código del Trabajo, debe además tenerse presente su carácter solemne, lo que implica que el acuerdo de voluntades o consentimiento ha de ser manifestado por las partes mediante la respectiva formalidad.

En efecto, el contrato que celebran las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva es un contrato solemne, toda vez que, para que nazca a la vida del derecho y, por consiguiente, produzca todos los efectos que le son propios,

requiere necesariamente de una formalidad especial, cual es la escrituración del documento, resultando inconcuso que el mismo requisito deberá observar toda modificación que las partes puedan pactar sobre el contenido del instrumento.

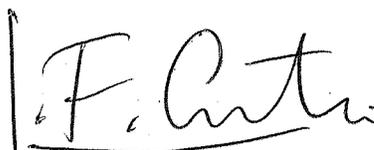
Ahora bien, una cosa distinta es que en materia de interpretación práctica de los contratos se dé cabida a la denominada "regla de la conducta", doctrina según la cual, un contrato puede ser interpretado por la forma en que las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar, o complementar sus cláusulas expresas.

De esta manera, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial, y tal aplicación constituye un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual. Así, por ejemplo, si un contrato colectivo estableció que el empleador otorgaría un determinado beneficio, pero, en la práctica, la empresa lo entregó de una manera distinta a lo expresamente pactado, será esta forma práctica de entender el pacto la que regirá en adelante, por sobre el mero texto de la convención.

Con todo, y sin perjuicio de la consideración que merece la doctrina recién comentada, en la especie, en tanto sea efectivo lo descrito en su presentación y en información aportada con posterioridad, no sería del caso entrar al análisis del cumplimiento práctico que las partes –empresa y sindicato- le han dado a la cláusula que nos ocupa por cuanto sería primera vez que se observaría la situación consultada durante la vigencia del actual contrato colectivo.

En consecuencia, atendidos los fundamentos vertidos en este informe, cabe concluir que el beneficio contemplado en la cláusula vigésima tercera del instrumento colectivo de 01.05.2015, tenido a la vista, debe otorgarse, en forma y fondo, de acuerdo a lo pactado sobre el particular por la empleadora y el sindicato contratante, no pudiendo ser modificado lo estipulado sino mediante las vías que permite el ordenamiento vigente y de las que hace mención el presente ordinario.

Saluda atte.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/CLCH
Distribución:

- Dest
- DRT V
- IPT Valparaíso
- Jurídico.
- Partes.
- Control.