



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E22307(1354)2019

Jurídico

2157

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato colectivo. Interpretación de cláusula. Regla de la conducta.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia sobre la cual existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 16.06.2020 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 2) Revisión de 05.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Oficio N° 3816, de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 08.08.2019.
- 4) Presentación de Austin Ingenieros Chile Ltda., de 28.06.2019.

SANTIAGO, 21 JUL 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: AUSTIN INGENIEROS CHILE LTDA.
CAMINO DE LA MINERÍA N° 254, SECTOR LA NEGRA
ANTOFAGASTA/

Mediante presentación del antecedente 4), esa empresa solicita determinar el alcance la palabra "hijo" empleada en contrato colectivo vigente, expresión vinculada al otorgamiento de un beneficio pactado en el señalado instrumento. Explica la recurrente que, al menos, desde el instrumento colectivo de 2010 la definición contenida en el pacto ha mantenido su tenor literal inmutable, sin haberse generado nunca discrepancias acerca de su sentido y alcance. Sin embargo, a partir de febrero de 2019 la organización sindical adoptó una nueva forma de entender dicha palabra, toda vez que a su parecer estaría referida "(...)a quienes el trabajador trate por su propia voluntad como si fuera hijo, se vincule por su propia voluntad como si fuera hijo y se refiera a él como hijo, por tratarse del hijo de la pareja sentimental, conviviente o cónyuge".

Manifiesta la empleadora que con esta última significación la organización sindical ha pretendido hacer valer el bono de escolaridad pactado colectivamente.

En vista de esta discrepancia, por Oficio de antecedente 2) se confirió traslado al Sindicato de Trabajadores N°1 Austin, requerimiento que hasta la fecha no ha sido atendido por la organización sindical, razón por la que este Servicio procederá a dar respuesta con los antecedentes que obran a su disposición.

Al respecto, cumpla con informar que conforme al inciso tercero del artículo 1564 del Código Civil, las cláusulas de un contrato podrán interpretarse, "...por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

Efectivamente, sobre la base de esta disposición, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha desarrollado la doctrina de la "regla de la conducta", conforme a la cual un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que esta aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla (Ordinarios N°s. 2734, de 23.07.2014, y 3259, de 22.08.2014, entre otros).

Sin embargo, de los antecedentes aportados por el solicitante se desprende que existe una situación de controversia entre las partes sobre la materia en consulta, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente, por lo que no resulta procedente que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular.

En efecto, el artículo 420, letra a) 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 individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

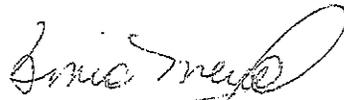
De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, de prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Así se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en dictámenes N°s. 1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, atendido todo lo expuesto, cúmplame informar a Uds. que este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia específica consultada, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de la relación laboral de someter el conocimiento y resolución de la misma al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Es todo cuanto puede informar esta Dirección sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,



SONIA-MENA SOTO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



EBP/RGR

Distribución:

- Jurídico
- Partes