



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 269920 (1745) 2022

978

ORDINARIO N°: _____
ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Competencia Dirección del Trabajo.
Instrumento colectivo. Interpretación de cláusula.

RESUMEN: La Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula N°14 del Convenio colectivo suscrito por Sindicato N°2 de Contitech Chile S.A. y la empresa Contitech S.A., por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de fecha 19.06.2023.
- 2) Presentación de fecha 01.12.2022 de Sindicato N°2 de Contitech Chile S.A. y la empresa Contitech S.A.

SANTIAGO, 12 JUL 2023

**DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. RICHARD VÁSQUEZ
PRESIDENTE SINDICATO N°2 CONTITECH CHILE S.A.
SINDICATO2CONTITECH@HOTMAIL.COM**

**ÁLVARO MEZA
JEFE DE REMUNERACIONES
EMPRESA CONTITECH CHILE S.A.
ALVARO.MEZA@CONTINENTAL.COM**

Mediante ANT. 2) usted ingresó a este Servicio una solicitud de pronunciamiento destinada a interpretar correctamente la cláusula contenida en el N°14 del convenio colectivo suscrito entre los solicitantes.

En la especie, la controversia surge a raíz de cuál sería la manera correcta de contabilizar el plazo estipulado en la referida cláusula, el que refiere ser "superior a cuatro meses".

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

La cláusula N°14 indica lo siguiente:

"14. LICENCIAS MÉDICAS:

La empresa pagará 3,5 (tres coma cinco) sueldos base brutos, con un tope de \$5.311.242.- por una vez cada año de vigencia del presente contrato colectivo, al trabajador que se encuentre con licencia médica continua, por enfermedad común, superior a cuatro meses, no se considerará para este pago las licencias prenatal, postnatal y accidentes del trabajo".

Por lo anterior, resulta necesario determinar cuál es el sentido que las partes le han otorgado a dicha cláusula contractual.

Esta situación se encuentra regulada en el inciso tercero del artículo 1564 del Código Civil, que establece que las cláusulas de un contrato se interpretarán "por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

La jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en el Ordinario N° 5.618, de 18.11.2016, ha sostenido que "Esta regla también encuentra fundamento en la jurisprudencia de este Servicio, en la cual se dictamina que conforme a la teoría denominada regla de la conducta, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía. En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y el verdadero alcance que las partes han querido darle".

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Sin embargo, de los antecedentes aportados por los solicitantes, respecto del convenio colectivo suscrito por ambas, no es posible extraer un criterio único para la aplicación de la cláusula N°14, circunstancia que impide a esta Dirección pronunciarse acerca de la eventual configuración de una regla de la conducta al respecto.

De este modo, la situación planteada conlleva realizar una interpretación de un instrumento colectivo, dada la controversia que existe entre trabajador y empleador. Por lo anterior, debe necesariamente ser sometida a conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, ya que exige de rendición de prueba y su ponderación.

En estas circunstancias, al tenor de los antecedentes aportados por las partes, no cabe sino concluir que la materia en análisis escapa a la competencia de este Servicio y debe, por ende, ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En efecto, el artículo 420 letra a) del Código del trabajo, dispone:

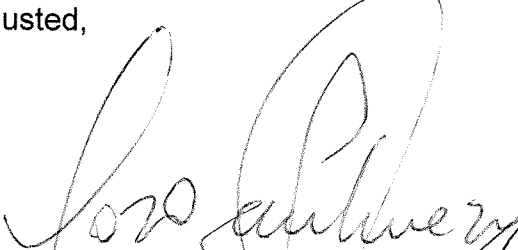
"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

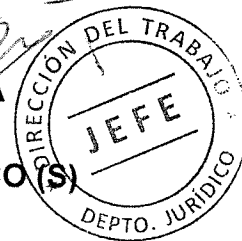
- a) *Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los*

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 imperativa de los Juzgados de Letras del trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

Por consiguiente, en conformidad a la disposición legal citada y a las consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para precisar el sentido y alcance de la cláusula N°14 del Convenio colectivo suscrito por Sindicato N°2 de Contitech Chile S.A. y la empresa Contitech S.A., por tratarse de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia. Saluda atentamente a usted,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP / FJBS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

