



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 17459(976)/99

ORD. No 0478 / 0037

MAT.: Fija sentido y alcance de las cláusulas N°s. Sexta, Undécima, Décimo Tercera, Vigésimo Cuarta, Vigésimo Octava, letra B y Trigésima Segunda, letras B y F del contrato colectivo de 17.07.97, celebrado entre la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Nacional de Vigilantes Privados constituidos en la misma.

ANT.: 1) Ord. 1401, de 13.12.99, de Inspector Comunal del Trabajo, Santiago Poniente.
2) Presentación de 20.04.99, de Federación Sindicatos Ferroviarios de Chile.

FUENTES:

Código Civil, artículos 1545 y 1564, inciso final.

SANTIAGO,

01 FEB 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑORES FEDERACION DE SINDICATOS
FERROVIARIOS DE CHILE
RICARDO CUMMING N° 122
SANTIAGO

Mediante presentación citada en el antecedente 2) solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de diversas estipulaciones del contrato colectivo de 17.07.97 celebrado entre la empresa de los Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Sindicato Nacional de Vigilantes Privados.

Sobre el particular, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Cabe precisar en primer término, que de acuerdo al informe de 20.11.99, del fiscalizador Víctor García Guíñez, recaído en el proceso de fiscalización efectuado a la empresa de que se trata con el fin de verificar un presunto incumplimiento de las normas convencionales contenidas en el instrumento colectivo en referencia, las cláusulas en que existe controversia entre las partes y que, consecuentemente, requieren que este Servicio precise su verdadero sentido y alcance, son las que a continuación se indican:

Antigüedad. 1) Cláusula Sexta, relativa a Bono de

A) expresa: La señalada estipulación en su letra

"SEXTO: Bono de antigüedad.

"A) PARA LOS TRABAJADORES DE LOS SINDICATOS N°s. 1 RED CENTRAL.

"Los trabajadores tendrán derecho a un Bono de Antigüedad por cada dos años de servicios efectivos en la Empresa, contados desde el 1° de Julio de 1993, con un límite de 6 bienios. El monto de este Bono será el que se indica en el Anexo N° 3-A, para cada uno de los niveles de sueldos base fijados en el Anexo N° 2.

"A contar del 1° de Julio de 1995, los trabajadores mantendrán el Bono de Antigüedad por los bienios que actualmente perciban, de acuerdo a los montos que se indican por cada nivel en el Anexo N° 3-A.

"Los nuevos bienios se devengarán, en forma automática, a contar del 1° del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla dos nuevos años de servicios efectivos en la Empresa. Para este efecto, el tiempo servido por el trabajador, con posterioridad a la fecha en que completaron el nuevo bienio, se computará para determinar el nuevo bienio, con un tope de 6 bienios.

"Los trabajadores que, al 1° de Julio de 1995, cuenten con menos de 2 años de servicios en la Empresa tendrán derecho a este beneficio cuando cumplan 2 años de servicio en ella, contados desde la fecha de ingreso.

"Los trabajadores que, a esta fecha, perciban más de 6 bienios, mantendrán congelado el número de bienios que actualmente perciben, sin perjuicio que el monto de ellos estará afecto al reajuste estipulado en la Cláusula Quinto de este Contrato Colectivo.

"B) PARA LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO NACIONAL DE VIGILANTES PRIVADOS

"Se deja constancia que los trabajadores rebajaron a contar del 1° de julio de 1993, un (1) bienio al número de bienio o bienios que registraban al 30 de junio de 1993 y que mantuvieron congelada la cantidad de bienios hasta el 30 de junio de 1996. Estos bienios se pagaron de acuerdo a los montos que en su oportunidad correspondía. A contar del 1° de Julio de 1997, podrán tener derecho a nuevos bienios por los valores indicados en el Anexo 3-B, con un tope máximo de seis (6) bienios, lo que se devengarán en forma automática a contar del 1er. día del mes siguiente a aquel en que el trabajador cumpla dos nuevos años de servicios efectivos en la Empresa contados desde el 1° de Julio de 1996.

"Los trabajadores que al 30 de junio de 1993, percibían más de seis (6) bienios, mantendrán congelado dicho monto hasta que alcance la suma equivalente a los seis bienios indicados en el Anexo N° 3-B".

De las disposiciones contractuales antes transcritas se infiere que las partes pactaron un beneficio en dinero denominado bono de antigüedad, cuyo pago se devenga por cada dos años de servicios efectivos en la empresa a partir del 01.07.93. Se infiere, asimismo, que el citado bono tendrá un límite máximo de 6 bienios, siendo su monto equivalente a las sumas que por tal concepto se contienen en el anexo N° 3 A.

De las mismas normas aparece que las partes convinieron expresamente que a partir del mes de julio de 1995, los trabajadores mantendrían el bono de antigüedad por los bienios percibidos a esa fecha, de acuerdo a los montos que para cada nivel de sueldos base de contemplan en el referido anexo 3A, estableciéndose que los nuevos bienios se devengarán automáticamente a contar del 1° del mes siguiente a aquél en que el trabajador cumpla dos nuevos años de servicios efectivos en la Empresa, hasta completar el tope de 6 bienios antes mencionado.

Se establece igualmente, que los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia del instrumento colectivo que nos ocupa perciban más de seis bienios, mantendrán congelado el número de bienios a que tienen derecho, sin perjuicio que su monto estará afecto al reajuste que se establece en la cláusula 5ª del mismo instrumento.

Como es dable apreciar, las partes expresamente convinieron que el beneficio pactado en la cláusula VIª, antes transcrita, estaría afecto a un tope máximo de 6 bienios, circunstancia ésta que permite sostener que la empresa, al concederlo en dichos términos, no está sino dando cumplimiento a lo acordado libremente por los contratantes al suscribir el mencionado instrumento.

Al respecto, es necesario tener presente que conforme al artículo 1545 del Código Civil, *"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 la precitada norma legal se infiere que todo contrato celebrado legalmente obliga a las partes a cumplir sus estipulaciones en los términos en que se hubieren acordado, no siendo viable, que ninguna de ellas, unilateralmente, esto es, sin mutuo consentimiento, alteren o modifiquen lo pactado.

De esta suerte, atendido lo expuesto precedentemente, dable resulta sostener que no resulta procedente que para los efectos del pago del bono de antigüedad de que se trata, se considere la totalidad de los años de servicios efectivos

prestados en la empresa, como pretenden los recurrentes, ya que ello significaría superar en estos casos el tope máximo del beneficio y, por ende, modificar el pacto que sobre la materia se contiene en la cláusula que nos ocupa, modificación que, al tenor de lo ya señalado, requiere la voluntad de ambos contratantes.

"2) B.2 VIATICO, CLAUSULA UNDECIMA.

"Los trabajadores que, en cumplimiento de un cometido del servicio dispuesto por el Empleador, deban ausentarse del lugar de su desempeño y de su residencia habitual, dentro del territorio nacional, en un radio superior a 30 kilómetros, a excepción de lo indicado en Anexo N° 7, tendrán derecho a que la Empresa les proporcione alimentación y/o alojamiento en los lugares en que contratarse la prestación de estos servicios, o bien, como reembolso de los gastos en que incurran, tendrán derecho a un subsidio denominado VIATICO, cuyo monto se consigna en la Tabla Anexo N° 7, que se entenderá formar parte de este Contrato. Dicho anexo establece, asimismo, las condiciones y/o circunstancias que dan derecho al viático.

"El personal de vigilantes y los trabajadores involucrados en este contrato que perteneciendo al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados se desempeñan actualmente en labores de pescante siniestro, electrificación y señales, que en razón de un cometido de servicio deban realizar sus labores fuera de los cambios de entrada de su residencia funcionaria y a menos de 30 Kms. tendrán derecho a percibir el viático señalado en el Anexo N° 7, letra D). El personal de Vigilantes Privados y los trabajadores involucrados en este Contrato que perteneciendo al Sindicato Nacional de Vigilantes Privados se desempeñan actualmente en labores de pescante siniestro, electrificación y señales, a más de 30 Kms. de su residencia funcionaria, percibirán el viático de almuerzo y comida de \$2.828.- señalado en la letra a) del Anexo N° 7".

De la cláusula antes mencionada aparece que los trabajadores afectos al contrato colectivo en análisis que, en cumplimiento de un cometido, deban ausentarse de su lugar habitual de residencia y de prestación de servicios, tienen derecho a que la empresa les proporcione alimentación y/o alojamiento en aquellas localidades en que deban desempeñarse por tal causa, o a que se les reembolsen los gastos en que incurran por dichos conceptos, a través de un subsidio denominado viático, cuyos montos se establecen en la tabla consignada en el anexo N° 7 del referido instrumento colectivo.

De acuerdo a la misma cláusula para gozar de dichos beneficios se requiere que el lugar del respectivo cometido se ubique en el territorio nacional y en un radio superior a 30 kms. del lugar habitual de residencia y desempeño del trabajador.

Aparece igualmente que no procede el pago del beneficio de viático en los casos de excepción que se contemplan en el anexo 7 del citado contrato colectivo y que forma parte integrante de éste, esto es, cuando en el lugar de cometido funcionario la empresa tenga contratados servicios de alimentación y/o alojamiento.

De acuerdo al informe inspectivo tenido a la vista, la letra c) del anexo 7 en comento, establece el pago del denominado "Viático Hogar", cuyos valores allí se consignan, en favor del personal de trenes y del resto de los trabajadores de la empresa cuando para el respectivo cometido éstos deban pernoctar en lugares donde aquella ofrece la atención de casinos, hogares ferroviarios, proporcione carro-casita o cualquier otro equipo adaptado como "casita", salvo cuando no se proporcione alimentación, caso en el cual se establece el pago del viático contemplado en la letra A) del mismo anexo, respecto a almuerzo o comida.

Reiterando lo ya expuesto en el punto primero precedente, dable resulta sostener que, en la especie, existe un acuerdo expreso de las partes en materia de pago del beneficio de viático, conforme al cual la empresa se encuentra facultada para otorgar el denominado "Viático Hogar" en los casos anteriormente descritos, de suerte tal que al otorgar dicho beneficio concurriendo las condiciones que lo hacen procedente, la empresa sólo está cumpliendo lo señalada estipulación en los términos convenidos.

De esta suerte, y atendidas las mismas razones señaladas al responder la consulta contenida en el citado N° 1, no resulta procedente que los trabajadores exijan que en tales situaciones el beneficio se otorgue en condiciones diferentes a las establecidas en la estipulación que nos ocupa, como sería, por ejemplo, que se exigiera a la empresa el pago del viático que se consagra en la letra A) del anexo 7 ya citado, ya que ello significaría, en el fondo, establecer una modificación del pacto original, sin que exista acuerdo de las contratantes en tal sentido.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la obligación que asiste a la empleadora en orden a mantener los hogares ferroviarios, "carros casitas" y "casitas" en condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan habitarlas, condiciones éstas que, de acuerdo al informe inspectivo ya señalado, fueron exigidas por el funcionario actuante y cumplidas por la empresa.

En todo caso debe hacerse presente que, cualquier irregularidad que pueda ser verificada sobre el particular, podrá ser representada y, eventualmente, sancionada por este Servicio en uso de sus facultades legales.

"3) CLAUSULA DECIMO TERCERA SOBRE ASIGNACION DE REEMPLAZO".

De acuerdo a lo informado por el señalado funcionario, la discrepancia que existe sobre la materia obedece a la circunstancia de que los trabajadores estiman que los reemplazos realizados por los involucrados dan derecho al pago de dicha asignación, aún cuando no exista una Orden de Servicio que establezca tal reemplazo.

Al respecto, es necesario tener presente que la señalada norma convencional, en lo pertinente, expresa:

"Se deja establecido que es una obligación de todos los trabajadores efectuar los reemplazos que correspondan por feriado legal y otras causas, dentro del mismo rango o nivel de funciones o en la categoría inmediatamente superior, sin compensación alguna.

"Los reemplazos en cargos de jefaturas se efectuarán cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran y darán derecho a una asignación de reemplazo, solamente en los casos de vacancia de los mismos o impedimento de su ejercicio por los titulares de ellos, derivado de licencia médica, con arreglo a las condiciones y términos que se señalan a continuación:

"a) La designación del reemplazante se efectuará por orden de Servicio dictada por el Gerente de Recursos Humanos.

"b) El reemplazante deberá acreditar los requisitos que la Empresa establezca para el cargo específico a reemplazar.

"c) La Asignación de Reemplazo podrá pagarse hasta por un máximo de 120 días, tratándose de la vacancia del cargo; y por 180 días, tratándose de impedimento derivado de uso de licencia médica del titular, salvo lo señalado en la letra f) que se indica más adelante".

Por su parte, las letras e) y f) señalan:

"e) Esta asignación se pagará cuando los reemplazos excedan de 30 días, y en tal caso, se pagará a contar del 1er. día en que el trabajador asume el cargo de reemplazo.

"f) Tratándose de reemplazos por licencia médica del titular, y en el evento de haberse agotado el plazo máximo de reemplazo, la Empresa determinará, en cada caso, lo que estime procedente para garantizar la adecuada continuidad de la función de dirección del cargo en cuestión".

De la estipulación antes anotada aparece que en la misma se establece en primer término la obligación que asiste a los trabajadores de reemplazar a los dependientes ausentes por feriado legal y otras causas sin derecho a compensación alguna, dentro del mismo rango o nivel de funciones o en la categoría inmediatamente superior.

De acuerdo a la misma cláusula la asignación que allí se contempla procede en caso de reemplazos en cargos de Jefaturas, -por vacancia de éstos o por ausencia del titular a causa de licencia médica-, beneficio que las partes

sujetan al cumplimiento de las condiciones señaladas en la misma cláusula, entre las cuales están las de que el reemplazante acredite los requisitos que, según la empresa, debe reunir para desempeñar el cargo respectivo; que los reemplazos excedan de treinta días, y que exista una Orden de Servicio previa que así lo determine.

De este suerte, en la medida que el cargo a reemplazar se encuentre vacante o su titular esté impedido de prestar efectivos servicios por estar haciendo uso de una licencia médica, que el reemplazante reúna los requisitos necesarios para efectuarlo, y que el período de reemplazo exceda de treinta días, a juicio de esta Repartición el trabajador tendrá derecho a impetrar el beneficio en comento, aún cuando no se hubiere dictado la Orden de Servicio a que alude la letra a) precedente.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en la circunstancia en que si bien es cierto la existencia de una Orden de Servicio es un requisito para el pago del beneficio en comento, no lo es menos, que su dictación es obligatoria para la empresa en el evento de que concurren las condiciones establecidas por las partes para impetrarlo y, por lo tanto, la omisión de dicho trámite por parte de la empleadora significa un incumplimiento de lo acordado, el cual no puede traducirse en una pérdida de la señalada asignación por parte de los trabajadores que realizan tales reemplazos y que cumplen con todos los demás requisitos que se exigen para tal efecto.

"4) CLAUSULA VIGESIMA CUARTA:
AUTOSEGURO".

La cláusula citada establece:

"La empresa continuará otorgando a los trabajadores contratados hasta el 2 de octubre de 1992, las prestaciones médicas por accidentes en servicio que actualmente proporciona por su sistema de autoseguro.

"Los trabajadores contratados a partir del 3 de octubre de 1992, serán incorporados para los efectos de accidentes de servicio o convenios con mutuales de seguridad, regidas por la ley 16.744 y sus modificaciones, que otorga prestaciones médicas por accidente, indemnizaciones y pensiones para el trabajador, o para la viuda o hijos menores, de conformidad a la citada ley".

Se infiere de la estipulación precitada que las partes convinieron en que la empresa continuaría otorgando a todos los trabajadores afectos al contrato colectivo que nos ocupa, ingresados hasta el día 2 de octubre de 1992, los beneficios del autoseguro vigente a esa fecha, en caso de acciden-

tes en servicio, estableciéndose, además, que todos el personal, cuya fecha de ingreso sea posterior a aquella, sería incorporado para tales efectos a convenios con Mutuales de Seguridad regidas por la ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales.

Cabe señalar al respecto, que según consta del informe inspectivo tenido a la vista, la controversia existente sobre la materia deriva de la no aplicación del sistema de autoseguro a los vigilantes privados afectos al referido instrumento, cuya fecha de ingreso es igual o anterior al 02.10.92, situación que, en opinión de los recurrentes, implicaría una vulneración de la citada norma convencional por parte de la empleadora. Según el mismo informe, ésta expresa, por su parte, que la no aplicación de dicho beneficio al personal de vigilantes contratados hasta el 02.10.92, obedece únicamente a que el sistema de Autoseguro fue creado para funcionarios públicos, calidad que nunca tuvo dicho personal.

Ahora bien, sin entrar a analizar el argumento esgrimido por la empleadora, en opinión de este Servicio, la palabra "continuará" que se emplea en la citada estipulación, implica la mantención del beneficio por parte de los involucrados, esto es, seguir percibiéndolo en las mismas condiciones en que se otorgó con anterioridad.

En otros términos, conforme a dicha cláusula, el derecho al autoseguro por parte de los trabajadores ingresados a la empresa hasta el día 02.10.92, presupone que éstos hayan gozado anteriormente de dicho beneficio, circunstancia que autoriza para sostener que aquellos que, no obstante tener el requisito de antigüedad que prescribe la norma nunca tuvieron derecho a él, no pueden exigir su otorgamiento.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que si los vigilantes privados de que se trata se encuentran en la situación precedentemente descrita, la empresa no se encuentra obligada a otorgarles los beneficios de autoseguro a que se refiere el párrafo primero de la cláusula en comento, en caso de accidentes en servicio.

"5°.- BONO DE UBICABILIDAD CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA LETRA B (Sólo válido para los trabajadores de los Sindicatos N° 1 Red Central)".

La norma convencional referida señala:

"Cuando el trabajador esté obligado a permanecer ubicable dentro del radio urbano de su residencia funcionaria, tendrá derecho a percibir por este concepto un Bono de Ubicabilidad, equivalente a \$16.968-- mensuales, que se pagará en la proporción que corresponda a los días que según gráfico esté ubicable".

De la estipulación anotada fluye que en aquellos casos en que los trabajadores afiliados al sindicato N° 1 Red Central de la empresa Ferrocarriles del Estado estén obligados a permanecer ubicables dentro del radio urbano de su residencia funcionaria, percibirán un bono de ubicabilidad ascendente a la suma ya mencionada, de acuerdo a la proporción que corresponda a los días en que esté ubicable según gráfico confeccionado al efecto.

Del informe inspectivo antes mencionado aparece que la inquietud de los recurrentes respecto a esta materia, es la no aplicación de dicha estipulación a los trabajadores que pertenecen al grupo puentes y grupo de mantenimiento de la Sub Estación Eléctrica de la Maestranza de San Eugenio, situación que, en su opinión, no resulta procedente.

Al respecto, es necesario precisar que según lo informado por el fiscalizador actuante, en los grupos en que se paga el referido bono, la jefatura directa elabora un gráfico de días de ubicabilidad, documento en el cual queda establecido que aquellos dependientes que se encuentren haciendo uso de descanso, sea semanal o entre jornadas, deben permanecer ubicables en el radio urbano a fin de atender eventuales emergencias que puedan producirse.

Agrega el referido funcionario, que los trabajadores respecto de los cuales los recurrentes solicitan la aplicación del bono de ubicabilidad -beneficio que éstos nunca han percibido-, se desplazan en un vagón a faenas de reparaciones de puentes por espacios de tiempo que abarcan varias semanas, lapso en el cual pernoctan y descansan en un vagón habilitado como dormitorio denominado "casita", sin retornar a su residencia habitual.

De todo lo expuesto, resulta dable inferir que el bono de ubicabilidad que nos ocupa fue concebido como un estipendio destinado a beneficiar a todos aquellos dependientes que, estando en períodos de descanso, deben mantenerse ubicables dentro del radio urbano de su residencia funcionaria a fin de atender eventuales emergencias, y cuyo pago se calcula en proporción a los días que éstos permanecen en tal situación de ubicabilidad, según el gráfico elaborado por la respectiva jefatura.

Ello permite sostener, en opinión de este Servicio, que no se dan respecto de los trabajadores por los cuales se consulta las condiciones que, conforme a la cláusula en análisis, permiten impetrar el bono en comento, toda vez, que las condiciones de ubicabilidad de éstos, derivan de las características propias de las funciones desarrolladas, cuales son, las de reparaciones de puentes, las que les exigen permanecer y pernoctar

en instalaciones de la empresa por períodos prolongados de tiempo, fuera de su residencia, situación distinta a los trabajadores a quienes se les paga dicho bono, los que no obstante encontrarse fuera del lugar de las faenas y en períodos de descanso, deben mantenerse dentro del radio urbano del lugar de residencia funcionaria y en condiciones de poder ser ubicados frente a una eventual emergencia.

"CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA, LETRA F)". INCENTIVO AL DESEMPEÑO MERITORIO.

Dicha cláusula se encuentra referida a los trabajadores del Servicio de Vigilantes Privados y en lo pertinente expresa:

"La Empresa constituirá un fondo de Incentivo al Desempeño Meritorio, para los Trabajadores del Servicio de Vigilantes Privados, el que será equivalente al 10% de los sueldos bases de la totalidad de los vigilantes involucrados en esta Negociación del mes en que el incentivo se entregue, y que se destinará, al financiamiento de promociones al personal de vigilantes Privados afectos al presente Contrato Colectivo.

"El sistema identificará y recompensará, semestralmente a trabajadores de desempeño altamente destacados y meritorio.

"Para la determinación de este Incentivo, las partes dejan constancia que se aplicará en lo que tenga relación y vigencia, el Acta de Acuerdo suscrita entre EFE y el Sindicato Nacional de Vigilantes Privados de fecha 19 de Noviembre de 1996, que se Anexa con el N° 19".

Por su parte, la mencionada acta de acuerdo, en lo que interesa, señala: *"a partir de la aplicación del segundo proceso correspondiente al segundo semestre de vigencia del citado convenio, se financiarán las diferencias de remuneraciones que las promociones o ajustes representen sobre la base de un período de 12 meses, es decir, se calculará el costo de la diferencia mensual que representa la promoción o ajuste y se multiplicará por 12".*

Conforme a las estipulaciones anotadas las partes acordaron la creación de un fondo semestral equivalente al 10% de los sueldos bases de los trabajadores involucrados, destinado a otorgar un incentivo al desempeño meritorio a aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos que las mismas establecen, el cual se traduce en una promoción a un nivel superior.

De acuerdo a lo señalado por el fiscalizador actuante, la discrepancia que existe sobre este punto radica en que los trabajadores estiman que para los efectos del cálculo de dicho incentivo deberían considerarse exclusivamente los montos equivalentes a las diferencias existentes entre los sueldos bases del nivel a que pertenecía el trabajador y aquél a que fuere promocionado, y no así, aquellas que se produzcan considerando la totalidad de las remuneraciones que deba percibir el trabajador por efecto de la promoción, criterio que no es compartido por la empresa, la cual estima que corresponde aplicar este último procedimiento.

Atendido lo anterior y a objeto de resolver la consulta planteada, se hace necesario fijar el sentido y alcance de la citada estipulación, para cuyo efecto cabe recurrir a las disposiciones que sobre interpretación de los contratos se contemplan en el Código Civil y, específicamente, a la que se contiene en el artículo 1564, inciso final, norma conforme a la cual las cláusulas contractuales pueden ser interpretadas por la *"aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, de acuerdo al precepto citado, que doctrinariamente responde 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 tal 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.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente, que en relación a la materia, el informe inspectivo tenido a la vista expresa:

"En la revisión de la documentación laboral se pudo establecer que desde la vigencia del instrumento colectivo la empresa calculó la incidencia de una promoción considerando todas las remuneraciones del trabajador, incluyendo también las horas extras. Esto se explica en el hecho de que si un trabajador producto de la aplicación de esta cláusula aumenta 1 nivel, aumenta por tanto su sueldo base, arrastrando también un incremento en el valor de las horas extras. Por tanto se calcula el costo de su promoción considerándole un valor promedio de incremento por concepto de horas extras (incidencia indirecta)".

Conforme a lo informado, dable resulta convenir que si las partes, reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado la cláusula relativa al incentivo de que se trata de forma tal que para su cálculo se ha considerado la diferencia total de remuneraciones existente entre el primitivo nivel y aquel a que haya sido promovido el trabajador, tal forma de aplicación habría complementado en tal sentido el acuerdo inicial en ella contenido, por ser ésta la aplicación práctica que ambas le han dado, es decir, la modalidad como han entendido y cumplido en el tiempo la referida estipulación.

De esta suerte, no cabe sino concluir que el procedimiento utilizado por la empresa en relación con el cálculo y pago del incentivo que nos ocupa, resulta jurídicamente procedente.

"7) CLAUSULA TRIGESIMO SEGUNDA.
LETRA B - ADQUISICION DE UNIFORMES.

"La Empresa adquirirá los uniformes para el personal de Vigilantes, conforme a lo establecido en el D.L. N° 3.607 y D.S. N° 1.1773 de 1994, respectivamente, cuyo valor les será descontado en caso que renuncie voluntariamente, dentro de los 6 meses siguientes a su entrega o se le ponga término a sus servicios por incumplimiento de sus obligaciones, dentro del mismo plazo; asimismo la Empresa proporcionará cada 2 años al personal de Vigilantes Privados que se desempeñen en las localidades de Patio Alameda, Estaciones de Rancagua, Laja, San Rosendo, Concepción, Talcahuano y Victoria a Puerto Montt, un impermeable liviano y botas de agua.

"Para el caso de los Vigilantes que se desempeñan en la Unidad de Andenes Alameda, se les proporcionará un par de zapatos rebajados, punta cuadrada, de goma, el que será entregado en los meses de Septiembre u Octubre de cada año".

De la estipulación precedentemente anotada aparece que las partes acordaron que la entrega de uniformes al personal de vigilantes de esa empresa se haría conforme a las normas que sobre el particular se prevén en el Decreto Ley 3.607, de 1981 sobre Vigilantes Privados, y D.S. 1773, de 1994, que aprueba el reglamento de dicho cuerpo legal.

Ahora bien, el artículo 17 del citado Decreto Supremo, después de señalar las características del uniforme de los vigilantes privados, en sus incisos 6° y final, dispone:

"El uniforme a que se refiere este artículo es de uso exclusivo de los vigilantes privados, el cual deberá ser proporcionado por la empresa en que prestan sus servicios de tales, en cantidad y calidad suficientes.

"El control de cumplimiento de estas disposiciones la efectuará Carabineros de Chile, a través de las Prefecturas correspondientes".

De las normas reglamentarias antes transcritas se infiere que en el cumplimiento de sus labores de tales, los vigilantes privados se encuentran obligados a usar un uniforme de las características señaladas en dicho artículo, el cual debe ser proporcionado por la empresa en que se desempeñan, en cantidad y calidad suficientes.

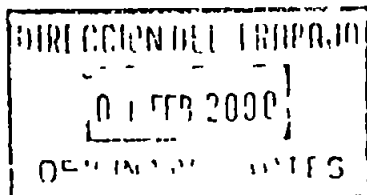
Se infiere, asimismo, que el control del cumplimiento de todas las disposiciones referidas al señalado uniforme corresponde a Carabineros de Chile, a través de las respectivas Prefecturas.

Como es dable apreciar, no se deriva de los términos de la norma convencional y reglamentaria citadas la obligación del empleador de proporcionar a su personal de vigilantes privados dos uniformes al año, lo que, en opinión de esta Dirección, hace improcedente la exigencia que en tal sentido formulan dichos dependientes.

Con todo, es necesario hacer presente que el artículo 17 del D.S. 1773 ya citado, norma a que se remiten los contratantes, según ya se señalara, establece que el empleador deberá entregar tales implementos en cantidad y calidad suficientes, de suerte tal, que si la autoridad competente determinara que en el caso del personal de que se trata es necesaria la entrega de dos uniformes anuales, la empresa debería dar cumplimiento al requerimiento que pudiere formularse al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, reglamentarias y convencionales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que el sentido y alcance de las cláusulas Sexta, Undécima, Décimo Tercera, Vigésimo Cuarta, Vigésimo Octava, letra B y Trigésimo Segunda, letras B y F, del contrato colectivo de 17.07.97, celebrado entre la empresa Ferrocarriles del Estado y los Sindicatos N°s. 1 Red Central y Nacional de Vigilantes Privados constituido en la misma, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

su

SMS/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.