



DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 734(35)/99

ORD. NO 2521 / 138 /

MAT.: 1) Para los efectos del cálculo de los aguinaldos de navidad y fiestas patrias convenidos en la cláusula N° 12 del contrato colectivo celebrado entre Talleres Gráficos Smirnow S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, sólo procede considerar el sueldo base bruto de los respectivos dependientes con exclusión de otras remuneraciones adicionales.

2) No resulta aplicable a los trabajadores de la misma empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, la estipulación sobre forma de cálculo del beneficio de gratificación que se contiene en la cláusula 11, párrafo tercero, del citado instrumento colectivo, referido a trabajadores sujetos a un sistema remuneracional a trato.

3) Acoge solicitud de reconsideración de las instrucciones N° D. 13.02.98.900, cursadas a la empresa antes individualizada por el fiscalizador Sr. Hugo González Rojas.

ANT.: 1) Ord. N° 732, de 16.04.99, de Inspector Comunal del Trabajo.

2) Ord. N° 57, de 12.01.99, de Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur.

3) Presentación de 14.12.98, de Talleres Gráficos Smirnow S.A.

FUENTES:

Código Civil, artículo 1564, incisos 2° y final.

SANTIAGO,

13 MAYO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR DANILO AVILA PIZARRO
REPRESENTANTE LEGAL EMPRESA
TALLERES GRAFICOS SMIRNOW S.A.
MARIA AUXILIADORA N° 779
S A N M I G U E L /

Mediante presentación de antecedente 2), y, en representación de la empresa Talleres Gráficos Smirnow S.A., solicita reconsideración de las instrucciones N° D.13.02.98.900 cursadas por el fiscalizador Sr. Hugo González Rojas, a través de las cuales se exige a su representada "pagar y reliquidar benefi-

cios pactados en artículos 12 del contrato colectivo, entendiendo el concepto "sueldo bruto" como remuneración imponible", como asimismo, pagar y reliquidar beneficio de gratificación en la forma estipulada en el artículo 11 del contrato colectivo vigente, respecto de los trabajadores ayudantes de encuadernación.

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

1) En relación a la primera instrucción impugnada, cabe precisar que el artículo 12 del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa de que se trata y el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la misma, establece:

**"TITULO IV
"DE LOS AGUINALDOS Y BONIFICACIONES**

"ARTICULO 12° La Empresa pagará a los trabajadores los siguientes Aguinaldos:

"a) FIESTAS PATRIAS:

- | | |
|---|-------------------------|
| 1) Con antigüedad de más de dos años: | 8 días de sueldo bruto. |
| 2) Con antigüedad de más de 18 meses hasta dos años : | 6 días de sueldo bruto. |
| 3) Con antigüedad de más de 6 meses hasta 18 meses : | 4 días de sueldo bruto. |

"Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores con contrato vigente al 15 de Septiembre del año correspondiente.

"b) NAVIDAD:

- | | |
|---|----------------------------|
| 1) Con antigüedad de más de dos años: | 9,5 días de sueldo bruto. |
| 2) Con antigüedad de más de 18 meses hasta dos años : | 7,5 días de sueldo bruto. |
| 3) Con antigüedad de más de 6 meses hasta 18 meses : | 4,75 días de sueldo bruto. |

"Tendrán derecho a este beneficio los trabajadores con contrato vigente al 20 de Diciembre del año correspondiente.

"Los beneficios antes indicados, para los trabajadores a trato tanto para Fiestas Patrias como para Navidad, se calcularán y se pagarán sobre el promedio de trato y semana corrida de los últimos seis meses anteriores al pago, con un tope máximo de 1,5 ingresos mínimos mensuales.

"En todo caso, para aquellos trabajadores con una antigüedad de más de un año los aguinaldos tendrán un mínimo de 0,4 ingresos mínimos mensuales. Para aquellos trabajadores con una antigüedad de menos de un año y más de seis meses los aguinaldos tendrán un mínimo de 0,35 ingresos mínimos mensuales.

"Estos aguinaldos se cancelarán dentro de los cinco días hábiles anteriores a cada festividad".

De la norma convencional antes transcrita fluye que las partes pactaron el pago de un aguinaldo de navidad y de fiestas patrias pagaderos a todos los trabajadores que tuvieran contrato vigente al 15 de septiembre y al 20 de diciembre, de cada año, respectivamente. De la misma disposición fluye, asimismo, que el pago de dichos aguinaldos se efectúa considerando la antigüedad del trabajador y equivale a un número determinado de días de sueldo.

Para el caso de trabajadores remunerados a trato, la referida estipulación establece que dichos beneficios se calcularán y pagarán de acuerdo al promedio de los tratos y semana corrida de los últimos seis meses anteriores al pago, con un tope máximo de 1,5 ingresos mínimos mensuales, estableciéndose un mínimo de 0,4 ingresos mínimos mensuales para los trabajadores con antigüedad de más de un año, y de 0,35 ingresos mínimos mensuales para aquellos cuya antigüedad sea superior a 6 meses e inferior a un año.

De lo expuesto precedentemente aparece que las instrucciones que nos ocupan se encuentran referidas exclusivamente al personal sujeto a remuneración fija, debiendo, por tanto, excluirse a aquellos remunerados a trato.

Respecto a los trabajadores con remuneración fija la cláusula en cuestión establece que el pago de las asignaciones de navidad y fiestas patrias se efectuará tomando en consideración el sueldo bruto de los beneficiarios, esto es, la suma total pactada por tal concepto, sin descuento de ninguna naturaleza.

Aún cuando los términos de la citada estipulación autorizarían para sostener que para los señalados efectos sólo deberían considerarse aquellos emolumentos que revisten el carácter de sueldo al tenor del artículo 41 letra a) del Código del Trabajo, los antecedentes hechos valer por el fiscalizador actuante obligan a recurrir, para los efectos de resolver fundadamente la materia planteada, a los elementos de interpretación de los contratos que se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, en especial, a las normas que se contienen en el artículo 1564, incisos 2º y final, el primero de los cuales dispone que las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia"* agregando el segundo *"O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

Ahora bien, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, 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 esa aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusula 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 contenía.

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.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, de los informes evacuados por el fiscalizador actuante se ha podido establecer que, tanto bajo la vigencia del actual instrumento colectivo, como del anterior, en que se contenía similar estipulación, el pago de los referidos aguinaldos respecto del personal afecto a remuneración fija se ha efectuado considerando siempre el sueldo base bruto de los referidos dependientes, circunstancia ésta que permite sostener que dicha modalidad de pago, efectuada en forma reiterada en el tiempo, constituye la aplicación práctica que las partes han dado a la norma convencional que contempla los citados beneficios, siendo por tanto ésta el verdadero sentido y alcance de la misma.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que las instrucciones impartidas a la empresa recurrente en orden a pagar y reliquidar los citados aguinaldos considerando para ello remuneraciones distintas al señalado sueldo base bruto, no se ajustan a derecho, debiendo, en consecuencia, ser dejadas sin efecto.

En lo que concierne a la segunda intrucción impugnada, cabe señalar que la cláusula 11 del contrato colectivo en análisis, en su párrafo 3º, dispone:

"La gratificación para los Trabajadores a Trato se calculará sobre la base del promedio del trato más semana corrida percibidas los últimos seis meses anteriores al pago de esta gratificación, con tope máximo de siete Ingresos Mínimos Mensuales"

De la estipulación anotada fluye que las partes pactaron que el beneficio de gratificación para el personal remunerado a trato se calculará en base al promedio de lo percibido en los últimos seis meses anteriores a su pago, por concepto de tratos y semana corrida, fijándose un tope máximo de 7 ingresos mínimos mensuales.

De este modo, para resolver la impugnación que nos ocupa se hace necesario determinar, previamente, si los ayudantes de encuadernación pueden ser calificados como trabajadores a trato.

Al respecto, es necesario precisar que de los antecedentes tenidos a la vista, y, en especial, de las liquidaciones de remuneraciones acompañadas, se deduce que los trabajadores de esa empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, están remunerados con un sueldo base por hora, y un bono pagado mensualmente, que puede alcanzar hasta un máximo del 10% de la planilla mensual del maestro, cuya forma de cálculo, según la cláusula convenida en el artículo 10 del contrato colectivo vigente, es la siguiente:

"a) Un 2% de la planilla mensual del maestro, por concepto de incentivo al aseo, en forma proporcional a las horas totales trabajadas en el mes por los trabajadores ayudantes del maestro.

"b) Un 2% de la planilla mensual del maestro, por concepto de incentivo por puntualidad, en forma proporcional a las horas normales entre los ayudantes del maestro. Para tener derecho a la parte proporcional de este incentivo, el trabajador ayudante no deberá tener inasistencias ni más de dos atrasos que sumen más de diez minutos en el mes.

"c) Un 6% del total de la planilla mensual del maestro en forma proporcional a las horas normales trabajadas por los ayudantes del maestro, por concepto de incentivo de producción".

De los mismos antecedentes fluye que la empresa paga a los citados ayudantes el beneficio de semana corrida, circunstancia ésta, que en opinión del fiscalizador actuante, determina su condición de trabajadores remunerados a trato y, consecuentemente, su derecho a percibir el beneficio de gratificación en la forma establecida en el artículo 11, párrafo tercero, del contrato colectivo que nos ocupa.

Ahora bien, según se ha podido establecer, el hecho que los aludidos trabajadores perciban el beneficio de semana corrida, no deriva de su calidad de trateros, sino de la circunstancia de estar remunerados con un sueldo base por hora, sistema remuneracional éste que, conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, los hace acreedores a dicho estipendio.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que los dependientes que se desempeñan como ayudantes de encuadernación no son remunerados a trato lo que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta aplicable a su respecto la estipulación contenida en el artículo 11, párrafo tercero, del contrato colectivo vigente, referida exclusivamente a la forma de cálculo de la gratificación respecto de los trabajadores sujetos a dicho sistema remuneracional.

Avala la conclusión anterior, la información proporcionada por el fiscalizador actuante en orden a que tanto la vigencia del actual contrato colectivo como del anterior, en el que se contemplaba igual estipulación en beneficio del personal a trato, nunca se ha calculado la gratificación correspondiente a los ayudantes en la forma prevista en el actual artículo 11 lo que, al tenor de lo señalado al analizar la primera instrucción impugnada, permite sostener que la modalidad reiterada de excluir a dichos dependientes de la forma de cálculo prevista en la citada estipulación se encuadra dentro de los términos de la regla de la conducta mencionada en párrafos precedentes, lo cual autoriza para sostener que éste es el verdadero sentido y alcance dado por las partes a la respectiva norma contractual.

De esta suerte, en la especie, no cabe sino concluir que las instrucciones que ordenan pagar y reliquidar a los ayudantes de encuadernación el beneficio de gratificación conforme a lo dispuesto en el artículo 11, párrafo tercero, del contrato colectivo vigente no se ajusta a derecho debiendo, por ende, ser dejadas sin efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Para los efectos del cálculo de los aguinaldos de navidad y fiestas patrias convenidos en la cláusula N° 12 del contrato colectivo celebrado entre Talleres Gráficos Smirnow S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 allí constituido, sólo procede considerar el sueldo base bruto de los respectivos dependientes, con exclusión de otras remuneraciones adicionales.

2) No resulta aplicable a los trabajadores de la misma empresa que se desempeñan como ayudantes de encuadernación, la estipulación sobre forma de cálculo del beneficio de gratificación que se contiene en la cláusula 11 párrafo tercero, del citado instrumento colectivo, referido a trabajadores sujetos a un sistema remuneracional a trato.

3) Acoge solicitud de reconsideración de las instrucciones N° D. 13.02.98.900, cursadas a la empresa antes individualizada por el fiscalizador Sr. Hugo González Rojas.

Saluda a Ud.,



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

lll
SMS/emoa

Distribución:

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