



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4412(268)/99  
DN-405

4089

232

ORD. No \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Determina sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos de Chile Transmisiones Regionales S A. y el Sindicato de Trabajadores Empresa CTC Transmisiones Regionales S.A.

**ANT.:** 1) Carta N° 040/99, de 27.07.-99, de Sindicato de Trabajadores Empresa CTC Transmisiones Regionales S A.  
2) Nota N° 289, de 04.06.99, de don José M. Rodríguez O., Jefe Departamento Recursos Humanos de CTC Mundo.  
3) Memo. N° 76, de 27.04.99 de Departamento de Relaciones Laborales.  
4) Pase N° 674, de 25.03.99, de Sra. Directora del Trabajo.  
5) Presentación del Sindicato CTC Mundo, de 22.03.99.

SANTIAGO, 10 ABO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. JAIME FERNANDEZ, JAIME ALEGRIA R. Y  
ALEJANDRO RIGUERO B.  
SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA  
CTC TRANSMISIONES REGIONALES S.A.  
GUARDIA VIEJA 50, DEPTO. 42  
PROVIDENCIA/

Mediante presentación del antecedente 5) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a fijar el sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos de Chile Transmisiones Regionales S.A. y el Sindicato de Trabajadores Empresa CTC Transmisiones Regionales S A., relativa al Bono por Cumplimiento de Objetivos, especialmente en cuanto a determinar si la Compañía al fijar los objetivos departamentales y de empresa, a que se refiere esta cláusula, los debe comunicar a sus trabajadores para la procedencia del pago del beneficio que dicha cláusula establece.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

La referida cláusula del contrato colectivo vigente en la empresa, establece:

"5. INCENTIVOS"5.1 BONO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

"Como una forma de reconocer la participación y esfuerzo de los trabajadores en el logro de los objetivos de la Compañía, ésta pagará un Bono por Cumplimiento de Objetivos, a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago, cuando se cumplan las condiciones que más adelante se indican.

"5.1.1. CONDICIONES

"Los trabajadores tendrán derecho a este Bono cuando se cumplan las siguientes condiciones y tengan a lo menos tres meses de antigüedad en la Corporación:

	GARANTIZADO	DEPARTAMENTO	EMPRESA
PARAMETRO		Objetivos Deptos. 45% Gastos Depto. 45% Sobretiempo Depto. 10%	Utilidades 50% Part.Modos.Nac. 35% Part.Modos.Int. 15%
MONTO A PAGAR	1 Rem. Afecta	1/2 Rem. Afecta	1/2 Rem. Afecta
REQUISITOS		-Cump. Mín. 95% para c/parámetro -Según % ponderado Cmpl. de c/Parámetro	- Cmpl. Mín. 95% para c/parámetro - Según % ponderado Cmpl. de c/Parámetro.

"La remuneración afecta será su sueldo básico más 1/12 avo de la gratificación anual garantizada más 1/12 avo aguinaldo de fiestas patrias vigente a diciembre del año que se devenga.

"Si al 30 de abril de cada año la empresa no fija sus objetivos departamentales y de empresa, estos se darán por cumplidos.

"Respecto de los requisitos se entiende que los parámetros no son copulativos y en la medida que cualquiera de ellos se cumpla a lo menos en el 95%, se pagará la totalidad del valor expresado en porcentaje (%) respecto a la remuneración afecta.

"Adicionalmente, una vez aprobados los Estados Financieros por los Auditores Externos se procederá a comparar la Utilidad Neta al 31 de diciembre de cada año con la

*Utilidad Neta Presupuestada para el mismo período. Si la diferencia es igual o mayor al 5% de la Utilidad Neta Presupuestada para ese período, la Compañía procederá a repartir el 15% de dicho exceso entre todos los trabajadores de la Empresa en forma proporcional al sueldo básico de cada trabajador. En todo caso, el monto asignado a cada trabajador no podrá exceder de un Sueldo Básico.*

*"La Compañía pagará a todos los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente al 10 de diciembre de cada año, un anticipo de una (1) remuneración afecta, el que será descontado en la respectiva liquidación de este Bono, en el mes de febrero siguiente. Este anticipo se pagará en la segunda quincena del mes de diciembre respectivo, y será a todo evento".*

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que la empresa se obligó a pagar un bono por cumplimiento de objetivos, como una forma de reconocer la participación y esfuerzo de los trabajadores en el logro de los objetivos de la Compañía, a aquellos dependientes con contrato de trabajo indefinido vigente a la fecha de pago del mismo, cuando se cumplan las condiciones que la misma norma estipula y aquellos tengan, a lo menos, tres meses de antigüedad en la empresa.

Asimismo, se desprende de ella, que la remuneración afecta es un sueldo básico más 1/12 avo de la gratificación anual garantizada, más 1/12 avo del aguinaldo de fiestas patrias vigente a diciembre del año que se devenga.

A la vez, se infiere que respecto de estos requisitos se entiende que los parámetros no son copulativos y que se pagará la totalidad del valor expresado en porcentaje respecto de la remuneración afecta, en la medida que cualquiera de ellos se cumpla, a lo menos en un 95%.

Además, se deduce de dicha norma que, en forma adicional y una vez aprobados los estados financieros por los Auditores Externos, se procederá a comparar la utilidad al 31 de diciembre de cada año, con la utilidad neta presupuestada para el mismo período. La norma convencional agrega que si la diferencia es igual o mayor al 5% de la utilidad neta presupuestada para ese período, la Compañía repartirá el 15% de dicho exceso entre todos los trabajadores de la empresa en forma proporcional al sueldo básico de cada trabajador, monto que no podrá exceder de un sueldo básico.

Se infiere finalmente, que si al 30 de abril de cada año la empresa no fija sus objetivos departamentales y de empresa, éstos se entenderán cumplidos.

Ahora bien, el claro tenor de la norma convencional en análisis permite afirmar que la obligación que asiste a la Compañía en orden a fijar los objetivos departamentales y de empresa, en la época señalada en el párrafo anterior, conlleva necesariamente la obligación de comunicarlos a sus dependientes.

Ello resulta obvio si se considera que la referida comunicación es el único medio de que disponen los trabajadores para conocer con la debida anticipación las metas que deberán cumplir para acceder a dicho beneficio.

Sostener lo contrario significaría, a juicio de la suscrita, que el empleador podría, a su arbitrio, determinar tanto, si los objetivos por él fijados han sido o no cumplidos, como el pago del beneficio que dicho cumplimiento implicaría, desconociendo, a la vez, lo convenido por las partes en la cláusula 6 del título preliminar del contrato colectivo, que establece que para los efectos de la interpretación de las normas de dicho instrumento, ésta se sujetará a aquellas que resulten más favorables al trabajador.

En la especie, a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es posible sostener que la falta de comunicación de las referidas metas, independientemente que éstas hayan sido efectivamente fijadas, determina que, para los efectos previstos en la norma convencional que nos ocupa, deberá entenderse que éstas no se establecieron y, por ende que las mismas se encuentran cumplidas al tenor de la estipulación contractual en comento.

De ello se sigue, que en tal situación a los trabajadores les asiste el derecho a percibir el pago del bono de que se trata.

En lo que dice relación al beneficio adicional previsto en el penúltimo inciso de la cláusula 5.1 analizada, cabe señalar que en la medida que se den las condiciones allí establecidas, los trabajadores tendrían también derecho al referido beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición convencional citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula 5.1 del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Compañía de Teléfonos de Chile Transmisiones Regionales S.A. y el Sindicato de la misma, es el consignado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


 MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/nar

**Distribución:**

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