

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.17228(859)/97

ORD. Nº 0613 / 041 /

MAT.: La bonificación de movilización pactada en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito con fecha 30.04 - 97, entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y el Sindicato Nº 4 constituida en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el caso que los respectivos dependientes estén haciendo uso de licencia médica, permiso un goce de remuneración o hayan faltado injustificadamente a sus labores.

Por el contrario, la aludida bonificación debe pagarse en forma íntegra durante el período correspondiente al feriado anual.

ANT.: 1) Ord. Nº 005718, de 28.11.97, Sr. Inspector Provincial del Trabajo, Santiago.
2) Ord. Nº 6067, de 09 10.97, Sr. Jefe Departamento Jurídico
3) Presentación de 25.08.97, Sindicato Nº 4 de Trabajadores Pontificia Universidad Católica de Chile.

FUENTES:

Código Civil, artículos 1560 y 1564.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs 617/27 de 27 01.94, 4224/172 de 24 07.96 y 6208/279 de 11.11.96.

SANTIAGO, 29 ENE 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SRES. DIRIGENTES DE SINDICATO Nº 4
DE TRABAJADORES- PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATOLICA DE CHILE.

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la asignación de movilización convenida en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito con fecha 30 de abril de 1997, entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y el Sindicato Nº 4 constituida en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

lo siguiente:

Al respecto, cúpleme informar a Uds.

El aludido instrumento colectivo, en la cláusula 5.3, establece:

"BONIFICACION DE MOVILIZACION

"A partir del 1º de mayo de 1997, la Universidad pagará al personal, involucrado en este instrumento colectivo una asignación de movilización de \$16.150 (diez y seis mil ciento cincuenta pesos) mensuales que se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período. Esta asignación no constituirá remuneración para ningún efecto.

"Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas de 22 horas o más de trabajo, percibirán esta bonificación al 100% de la cifra antes mencionada.

"El 1º de enero del año 1998, esta bonificación se reajustará en el 100% de la variación registrada por el I.P.C. entre el 1º de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1997.

"El 1º de enero de 1999, esta bonificación se reajustará en el 100% de la variación registrada por el I.P.C. entre el 1º de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 1998".

De la norma convencional preinserta se infiere que los trabajadores afectos al instrumento colectivo en referencia, tienen derecho a percibir una asignación de movilización ascendente a la suma de \$ 16.150 mensuales la cual se paga conjuntamente con las remuneraciones cada período, beneficio éste que se reajustará de acuerdo a los porcentajes y en las fechas indicadas en la aludida estipulación.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de la mencionada cláusula, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras".

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cual ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstos, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie, cual ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación que nos ocupa, es necesario recurrir a otros elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente, a las normas que a efecto se contienen en el artículo 1564, incisos 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*

De la norma legal transcrita en primero término se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito en relación al mismo asunto.

Asimismo, 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 tal 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 contemplar 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.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes reunidos en torno al caso que nos ocupa, y, en especial, del informe de fiscalización de 14.11.97, evacuado por la Srta. Isabel Bustos A. fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo, Santiago, se ha podido establecer, en primer término, que la Empresa y el Sindicato Nº 4 de Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica en el contrato colectivo que celebraron el 18 de octubre de 1994, convinieron la bonificación de movilización en términos similares a la que se contiene actualmente en la cláusula 5.3 del convenio colectivo en actual vigencia.

Asimismo, del aludido informe de fiscalización aparece que esta bonificación durante la vigencia de los instrumentos colectivos a que se ha hecho alusión anteriormente, y a contar del mes de diciembre de 1991, se ha pagado, en forma proporcional a los días efectivamente laborados, ya sea por licencias médicas, inasistencias injustificadas o permisos sin goce de remuneración, salvo en el caso del feriado anual en que el aludido beneficio ha sido pagado en forma íntegra sin deducción alguna.

Como es dable apreciar, en la especie las partes reiteradamente en el tiempo, y bajo la vigencia de los diversos instrumentos colectivos que han suscrito desde el año 1991, e incluso durante el actual convenio colectivo celebrado el 30.04.97, las partes han entendido y ejecutado las estipulaciones que han establecido la bonificación de movilización, en forma tal que su pago es proporcional a los días efectivamente trabajados, esto es, se ha deducido de su valor mensual aquellos días en que el trabajador no ha prestado servicios por estar acogido a licencia médica, a un permiso sin goce de remuneración, o haber faltado a su trabajo sin causa justificada, pagándose, por el contrario, en forma completa durante el período de feriado anual, circunstancia esta que a la luz de lo expresado en párrafos precedentes autoriza para sostener que este es el verdadero sentido y alcance de la estipulación que se contiene en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito el 30.04.97, entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y el Sindicato Nº 4 constituido en la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la bonificación de movilización pactada en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito el 30.04.97, entre la Pontificia Universidad Católica de Chile y el Sindicato Nº 4 constituido en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente laborados en el caso que los respectivos trabajadores se encuentren haciendo uso de licencia médica, permisos sin goce de remuneración o hayan faltado injustificadamente a sus labores.

Por el contrario, la aludida bonificación debe pagarse en forma íntegra durante el período correspondiente al feriado anual.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

MCST/csc

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
 Sres. Pontificia Universidad Católica de Chile.