



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 761(158)/2018
K. 2345(501)/2018

ORD. N° 2334

Jurídico

MAT.: 1. El pago mensual de la diferencia generada entre el monto del subsidio por enfermedad y las remuneraciones pactadas en la cláusula tercera del contrato individual celebrado entre la Compañía Contractual Minera Candelaria S.A. y el trabajador, Sr. Héctor Patricio Aguilera Araya —exceptuados los bonos de vacaciones, de productividad y de desempeño allí convenidos—, una vez transcurrido el período de seis meses fijado en el apartado 3.4 de dicha cláusula como límite para el otorgamiento del beneficio en comento, ha sido la forma en que las partes han entendido y aplicado reiteradamente en el tiempo la estipulación recién citada, razón por la cual el empleador no estaba habilitado para poner término unilateralmente a dicha modalidad de pago a favor del trabajador.

2. No existiría inconveniente jurídico alguno para que el aludido trabajador, una vez reintegrado a sus labores luego de finalizado el período de licencia médica, acceda a los beneficios contemplados en el convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Supervisores Empresa Compañía Contractual Minera Candelaria, por la vía de la aceptación del pacto de aplicación de sus estipulaciones celebrado entre dichas partes, contenido en la cláusula décimo séptima del citado instrumento.

ANT.: 1) Instrucciones, de 26.04.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Nota de respuesta, de 06.03.2018, de Sindicato de Supervisores Empresa Compañía Contractual Minera Candelaria.
3) Respuesta, de 22.02.2018, de Cía. Contractual Minera Candelaria, remitida mediante Ordinario N°319, de 27.02.2018, de IPT. Copiapó.
4) Presentación de don Héctor Aguilera A., de 22.02.2018, remitida mediante Ordinario N°89, de 20.02.2018, de I.P.T. Villarrica.
5) Ords. N°s 675 y 676, de 05.02.2018, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
6) Ord. N°105, de 19.01.2018, de I.P.T. Copiapó.
7) Presentación, de 19.12.2018, de don Héctor Aguilera Araya, supervisor de Prevención de Riesgos de Minera Candelaria.

SANTIAGO,

18 MAY 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SEÑOR HÉCTOR PATRICIO AGUILERA ARAYA
hectoraguiler@gmail.com

Mediante presentaciones citadas en los antecedentes 4) y 7), requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Si la Compañía Contractual Minera Candelaria S.A. estaba habilitada para poner término unilateralmente al pago mensual de la diferencia generada entre el subsidio por enfermedad y las remuneraciones pactadas en la cláusula tercera del contrato individual suscrito por las partes, pese a haber seguido enterando dicho beneficio

reiteradamente en el tiempo, luego de transcurrido el período de seis meses fijado en el apartado 3.4 de dicha cláusula como límite para su otorgamiento.

Tal solicitud obedece a que el citado apartado 3.4 de la cláusula tercera de dicho contrato contempla el pago de la referida diferencia entre el subsidio por enfermedad y las remuneraciones pactadas en la citada estipulación contractual, por un lapso de seis meses continuos, no obstante lo cual el empleador las enteró a partir del mes de enero de 2016 y hasta mayo de 2017, vale decir, más allá del período de goce del beneficio que correspondía con arreglo a lo estipulado, cesando en su pago solo a partir del mes de junio de 2017 y hasta la fecha.

2. Procedencia de hacer aplicables a su respecto las estipulaciones contenidas en el convenio colectivo que entró a regir el 01.12.2017, celebrado entre su empleador y el Sindicato de Supervisores Empresa Compañía Contractual Minera Candelaria.

Se hace presente, por otra parte, que en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, se confirió traslado de la presentación en referencia a la entidad empleadora, cuyo representante, mediante nota citada en el antecedente 3), expresó que es efectivo que su representada mantiene contrato individual de trabajo con el requirente a partir del 18 de febrero de 2011, quien actualmente se encuentra acogido a licencia médica y que la situación a que se refiere su presentación ya fue fiscalizada por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, quien no constató infracción al respecto.

Agrega que no se tiene conocimiento acerca de la afiliación del requirente a la organización sindical a que hace referencia y que, en todo caso, atendida la libertad de afiliación que asiste a los trabajadores y la autonomía sindical de que gozan las organizaciones sindicales, no corresponde que su representada emita opinión sobre tal afiliación, ni acerca de la aplicación a dicho trabajador de las estipulaciones del convenio colectivo celebrado entre su representada y el aludido sindicato.

Asimismo, dicha solicitud de pronunciamiento se puso en conocimiento del Sindicato de Supervisores Empresa Compañía Contractual Minera Candelaria, cuya presidenta, a través de nota citada en el antecedente 2), manifiesta, en primer término, que con fecha 14.11.2017, su organización recibió un correo electrónico del requirente, mediante el cual este último solicitaba su intermediación ante la oficina de Recursos Humanos de la empresa, con el objeto de que se le otorguen los beneficios del convenio colectivo suscrito por el aludido sindicato, por el período comprendido entre el 01.12.2017 y el 30.11.2020, el cual contempla el pacto sobre aplicación de las estipulaciones del aludido instrumento, celebrado entre las partes, en los términos previstos en la cláusula décimo séptima del mismo instrumento.

Precisa al respecto que con fecha 15.11.2017, el requirente solicita formalmente su incorporación al sindicato y que el 20.11.2017, la Jefa de Compensación y Beneficios de Recursos Humanos de la empresa comunica a la organización que dirige que no se le harán extensivos «*los bonos de cierre de la negociación colectiva*». Agrega que al efectuar las consultas del caso a la referida oficina, se le informa que el requirente mantiene una deuda con la empresa, que corresponde al pago por esta última, por error, de 10 meses adicionales de subsidio por licencia médica.

Expone a continuación que, conforme al estatuto de su organización, el socio debe autorizar el descuento de la cuota sindical de su remuneración mensual y que el requirente no percibe actualmente suma alguna por tal concepto, por estar acogido a licencia médica. Agrega, a mayor abundamiento, que hasta la fecha el aludido trabajador no se ha contactado con la oficina de Recursos Humanos de la empresa.

Señala, por último, que no existe impedimento para que los supervisores no sindicalizados —entre los que se encuentra el requirente— accedan a los beneficios del convenio colectivo suscrito por la organización que preside, por la vía de

aceptar el pacto de aplicación de sus estipulaciones celebrado por las partes del mismo instrumento, a favor de los trabajadores no afiliados a su organización.

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

1. Consulta, en primer término, si la Compañía Contractual Minera Candelaria S.A. estaba habilitada para poner término unilateralmente al pago mensual de la diferencia generada entre el subsidio por enfermedad y las remuneraciones pactadas en la cláusula tercera del contrato individual suscrito por las partes, pese a haber seguido enterando dicho beneficio reiteradamente en el tiempo, luego de transcurrido el período de seis meses fijado en el apartado 3.4 de dicha cláusula como límite para su otorgamiento.

Sobre el particular, cabe tener presente que la cláusula sobre pago de diferencias entre la remuneración pactada y el subsidio por enfermedad o accidente, contemplada en el apartado 3.4 de la cláusula *Tercero: OTROS BENEFICIOS*, del contrato individual de trabajo celebrado el 18.02.2011, entre la Compañía Contractual Minera Candelaria S.A. y el requirente, don Héctor Aguilera Araya, para el desempeño por este último del cargo de *Supervisor de Prevención de Riesgos*, conviene:

3.4 Diferencia de Subsidios

En el evento de encontrarse el Trabajador acogido a subsidio por enfermedad o accidente, MINERA CANDELARIA cancelará la diferencia que se presente entre el monto de este subsidio y las remuneraciones pactadas en la cláusula tercera de este contrato, por un período máximo de seis meses continuos. Asimismo, la Empresa pagará de su cargo los tres primeros días de enfermedad, no cubierto por subsidios.

De la disposición convencional precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que las partes del contrato individual de trabajo pactaron el pago por la empresa, durante un período máximo de seis meses continuos, de la diferencia que se verifique entre el monto del subsidio por enfermedad o accidente del trabajador y las remuneraciones pactadas en la cláusula tercera de este contrato.

Por su parte, el informe evacuado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, Sra. Nicol Barahona Galleguillos, da cuenta, en primer término, del resultado que arrojó la revisión de los comprobantes de pago de remuneraciones del trabajador que recurre, correspondientes al período comprendido entre el mes de febrero de 2016 —fecha en que dicho trabajador se acogió a licencia médica— y hasta el mes de mayo de 2017; esto es, por un período de 16 meses, pudiéndose constatar que la empresa en referencia dio cumplimiento por todo ese tiempo a la citada estipulación 3.4 inserta en la cláusula tercera del contrato individual de que se trata, pagando al empleador la diferencia existente entre las remuneraciones pactadas en esta última cláusula del mismo instrumento, a excepción de los bonos de vacaciones, de producción y de desempeño, contenidos en los apartados 3.1; 3.6 y 3.7, respectivamente.

De los mismos antecedentes se desprende que durante los meses de junio, julio y agosto de 2017, el empleador suspendió el pago de tales diferencias a favor del requirente, enterando nuevamente solo las correspondientes al mes de septiembre del mismo año para, finalmente y en definitiva, dejar de pagar dichas sumas.

De este modo, de la aludida revisión documental se desprende que el empleador dio cumplimiento al apartado 3.4 de la cláusula tercera del contrato individual en análisis, de forma tal que su aplicación implicó enterar las sumas correspondientes a la diferencia generada entre las remuneraciones de que se trata y el subsidio por enfermedad convenidas allí por el período máximo de seis meses continuos, extendiendo dicho pago por espacio de 16 meses consecutivos, para finalmente interrumpirlo por otros tres meses y enterarlas por última vez en el mes de septiembre de 2017, lo cual da cuenta de la modificación unilateral por el empleador de dicha modalidad de pago, ejecutada en forma reiterada en el tiempo, con la aquiescencia del trabajador.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2º y final del artículo 1564, conforme a las cuáles 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 ello se sigue que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros celebrados por las partes sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito respecto del mismo asunto.

Asimismo, conforme al 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 dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas 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 contempla.

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.

Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, es posible sostener que a partir del mes de junio de 2017, el empleador debió seguir pagando al trabajador acogido a licencia médica el monto correspondiente a la diferencia generada entre las remuneraciones a que se ha hecho referencia precedentemente y el subsidio pagado por la institución de salud previsional correspondiente.

Ello porque tal circunstancia ha sido aceptada por las partes involucradas, por espacio de 16 meses, esto es, hasta el mes de mayo de 2017, período durante el cual el empleador siempre pagó tales sumas, pese a que con arreglo a lo expresado en la cláusula del contrato individual que contempla el beneficio en comento solo correspondía su pago hasta el mes de julio de 2016, razón por la cual, en opinión del suscrito, esa ha sido la forma en que las partes interpretaron dicha estipulación contractual y, por tanto, el empleador no se encontraba habilitado para cesar en su otorgamiento.

No desvirtúa lo expuesto la alegación formulada por el representante de la empresa en entrevista sostenida con la fiscalizadora actuante —según consta del informe en análisis—, ocasión en la que manifestó que el pago del beneficio más allá del período acordado obedecería a un error causado por el sistema de remuneraciones con que cuenta la empresa, máxime si se tiene en consideración que tal yerro alegado por dicho representante, se habría detectado solo después de transcurridos diez meses del pago del beneficio por sobre el límite expresamente pactado.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el pago mensual de la diferencia generada entre el monto del subsidio por enfermedad y las remuneraciones pactadas en la cláusula tercera del contrato individual celebrado entre la Compañía Contractual Minera Candelaria S.A. y el trabajador, Sr. Héctor Patricio Aguilera Araya —exceptuados los bonos de vacaciones, de productividad y de desempeño allí convenidos—, una vez transcurrido el período de seis meses fijado en el apartado 3.4 de dicha cláusula como límite para el otorgamiento del beneficio en comento, ha sido la forma en que las partes han entendido y aplicado reiteradamente en el tiempo la

estipulación recién citada, razón por la cual el empleador no estaba habilitado para poner término unilateralmente a dicha modalidad de pago a favor del trabajador.

2. La consulta signada con este número tiene por objeto dilucidar si resulta jurídicamente procedente hacer aplicables al trabajador que recurre las estipulaciones contenidas en el convenio colectivo que entró a regir el 01.12.2017, suscrito por el empleador y el Sindicato de Supervisores Empresa Compañía Contractual Minera Candelaria.

De los antecedentes reunidos en torno al asunto, entre estos, información proporcionada por la presidenta del sindicato que celebró el convenio colectivo de que se trata e información proporcionada por la fiscalizadora actuante en el informe a que se ha hecho referencia se ha podido establecer que el requirente no fue parte de la negociación colectiva que culminó con la suscripción del referido instrumento.

En efecto, según lo sostenido por la aludida dirigente sindical, en su nota de respuesta a traslado conferido por esta Dirección, recibida el 06.03.2017, hasta esa fecha el requirente no tenía la calidad de socio de la organización que dirige.

Sin perjuicio de los anterior, cabe hacer presente que, atendido el pacto de aplicación de beneficios suscrito en conformidad a lo dispuesto en el artículo 322 inciso segundo del Código del Trabajo por las partes de la negociación colectiva en referencia, el que consta en la cláusula décimo séptima del convenio colectivo tenido a la vista, nada impide que una vez reintegrado a sus labores, luego de terminado el período de licencia médica, el trabajador en referencia pueda acceder a los beneficios de dicho instrumento, por la vía de la aceptación del referido pacto.

En estas circunstancias, cumpla con informar a Ud. que no existiría inconveniente jurídico alguno para que el aludido trabajador, una vez reintegrado a sus labores luego de finalizado el período de licencia médica, acceda a los beneficios contemplados en el convenio colectivo suscrito por el Sindicato de Supervisores Empresa Compañía Contractual Minera Candelaria, por la vía de la aceptación del pacto de aplicación de sus estipulaciones celebrado entre dichas partes, contenido en la cláusula décimo séptima del citado instrumento.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JBP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.P.T. Copiapó
- Compañía Contractual Minera Candelaria S.A.
(Interior Puente Ojancos s/n, Tierra Amarilla)
- Sindicato Supervisores Empresa Compañía Contractual
Minera Candelaria
(Chacabuco N°681, Of. 701, Copiapó).