



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 168768 (131) (2023)

juridico

395

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato colectivo. Interpretación de cláusulas.
Regla de la conducta.

RESUMEN:

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito, al tenor de lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo, según da cuenta el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.03.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ord.N°123 de 23.01.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 3) Correo electrónico de 19.01.2023 de Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar, remitiendo antecedentes.
- 4) Presentación de 02.08.2022 del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Docente Saint Dominic.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

22 MAR 2023

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES
CORPORACIÓN DOCENTE SAINT DOMINIC
sindicato@sdominics.cl
DOS ORIENTE N°575
VIÑA DEL MAR**

Mediante presentación del Ant.4), el Sindicato de Trabajadores de la Corporación Docente Saint Dominic, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico que determine la correcta aplicación de la cláusula décima novena del contrato colectivo vigente, celebrado entre la organización que

representan y su empleador, el que contempla un seguro complementario de salud por un monto tope de 1,5 UF por cada trabajador.

Señala la organización recurrente que con fecha 03.05.2022 recibieron una propuesta de *cotización N°CSR_33333 de Vida Cámara*, respuesta que según indica, no fue sometida al procedimiento establecido en el contrato colectivo vigente, generando una controversia entre ambas partes al indicar que la empresa no está en condiciones de implementar el seguro de salud por el monto de 1,5 UF por cada trabajador, al no estar considerado en la proyección económica ni financiera de la empresa.

De este modo, señalan que una correcta interpretación de la cláusula décima novena del contrato colectivo debiese reconocer como válida la propuesta de seguro complementario *cotización N°CSR_33333 de Vida Cámara*, y, en definitiva, incorporarse conforme al procedimiento establecido en el contrato colectivo vigente firmado por ambas partes.

Por otro lado, cabe hacer presente que esta Dirección, en cumplimiento del principio de contradictoriedad de los intervinientes, puso en conocimiento del empleador la presentación del Sindicato, sin obtener respuesta alguna a la fecha, por lo que se aplicará el apercibimiento estipulado en dicho traslado, procediendo a resolver con los antecedentes disponibles.

Ahora bien, sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula décima novena del contrato colectivo suscrito por el sindicato recurrente y el empleador, estipula:

“DÉCIMA NOVENA: Seguro complementario de Salud

La Corporación contratará un seguro complementario de salud para todos los trabajadores de la Corporación, cuyo objetivo será ayudarlos con los gastos que se pueda generar por esta causa.

Tendrá derecho a este beneficio el trabajador con contrato vigente y una antigüedad superior a 3 meses, y no será extensible a familiares.

La Corporación negociará directamente con las compañías que otorguen este servicio, y elegirá, en conjunto con el sindicato, aquella que consideren sea la más ventajosa, teniendo como tope mensual de pago a estas instituciones un monto de 1.5 UF por trabajador”.

De la estipulación señalada, se infiere que la empresa otorgará a sus trabajadores un seguro complementario de salud para todos los trabajadores de la Corporación, cuyo objetivo será ayudarlos con los gastos que se pueda generar por esta causa. A su vez, señala que tendrán derecho a este beneficio los trabajadores con contrato vigente con una antigüedad superior a 3 meses, no siendo extensivo a familiares.

Finalmente, la cláusula establece que la corporación negociará directamente con las compañías que otorguen estos servicios, eligiendo en conjunto con el sindicato, aquellas que se consideren más ventajosa, fijándose como tope mensual de pago a estas instituciones un monto de hasta 1,5 UF por cada trabajador.

Para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de la citada estipulación, 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 dicha disposición legal se infiere que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es la intención que tuvieron las partes al pactar la respectiva estipulación. En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante su voluntad y, por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos expresan, a lo que realmente han querido estipular. (aplica Ord. N°6456 de 20.12.2018).

Por otro lado, cabe señalar que el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo establece que: *"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"*.

De la disposición legal antes transcrita se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del o los trabajadores involucrados.

Del mismo modo lo establece el inciso 3° del artículo 311 del Código del Ramo, al disponer que: *"Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito"*.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, el que, al efecto, dispone:

"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 esta forma, de acuerdo a lo señalado en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a las cláusulas convenidas en el contrato colectivo de trabajo cuya suscripción ambas partes convinieron por cuanto en conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes.

Sin perjuicio de lo anterior, es menester informar que ante la situación en que se mantengan posturas divergentes acerca de la forma en que el empleador deba dar cumplimiento a las cláusulas del contrato colectivo vigente entra las partes, dicha situación no será susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

Al efecto, la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, dispone:

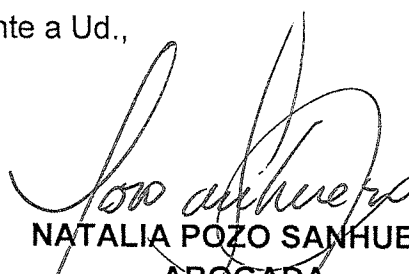
“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

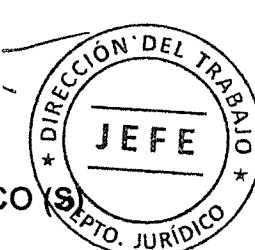
a) *Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos y fallos arbitrales en materia laboral.*


De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detallada, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba, y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud., las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito, al tenor de lo dispuesto en el artículo 311 del Código del Trabajo, según da cuenta el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
DEPARTAMENTO JURIDICO



 **LBPEZD**
Distribución:
- Jurídico
- Partes