

*jurídico*

ORD: 833

**MATERIA:**

Contrato colectivo; Interpretación de Cláusula; Regla de la Conducta;

**RESUMEN:**

El “Bono de Término de Negociación” establecido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Muellaje Central S.A., y el Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE, no puede ser considerado para el cálculo de la remuneración íntegra del feriado legal debido a la naturaleza esporádica que posee.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 11.05.2023 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Correos electrónicos de 18.04.2023, 08.05.2023 y 09.05.2023, de IPT de San Antonio;
- 3) Presentación de 11.01.2023

[REDACTED] Presidente Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE

SANTIAGO, 09 JUN 2023

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

**A :**

[REDACTED]  
**PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES PORTUARIOS  
MUELLAJE CENTRAL MCE  
sindicatomce20@gmail.com**

Mediante presentación de antecedente 3), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico para determinar si el “Bono de Término de Negociación” establecido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Muellaje Central S.A., y el Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE, puede ser considerado para el cálculo de la remuneración del feriado legal de acuerdo con lo dispuesto en el instrumento suscrito el año 2021.

Al respecto, cumplo con informar a Usted lo siguiente:

Con el objeto de recabar todos los antecedentes sobre las condiciones contractuales y fácticas existentes entre los trabajadores pertenecientes al Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE y la empresa Muellaje Central S.A., se dispuso visita de fiscalización investigativa destinada a establecer en particular la forma como se ha entendido e interpretado en la práctica la cláusula tercera del contrato colectivo en cuestión.

Dicha fiscalización fue realizada y numerada con el N°0504/2023/140, y a través de dicho procedimiento se pudieron constatar los siguientes hechos que se describen a continuación:

- 1) Para el proceso de fiscalización se realizaron entrevistas con el Presidente del Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE, don Felipe Rodriguez Álvarez, y con la Gerenta de Recursos Humanos de la empresa Muellaje Central S.A., doña Marcela Araneda Vásquez, además se requirió la siguiente documentación laboral para su correspondiente estudio:
  - a) Contratos de trabajo y anexos;
  - b) Comprobantes de pago de remuneraciones;
  - c) Comprobantes de otorgamiento de feriado legal;
  - d) Contrato colectivo vigente y los dos contratos colectivos anteriores del Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE.

Lo anterior, por el periodo comprendido entre julio de 2021 hasta fecha del procedimiento de fiscalización (15-03-2023).

2) Requeridos los comprobantes de otorgamiento de feriado legal firmados por los trabajadores de la muestra, respecto del periodo solicitados, el funcionario actuante pudo constatar que la empresa ha otorgado en tiempo y forma el feriado anual con sus correspondientes remuneraciones, y el promedio de la remuneración variable corresponde efectivamente a los tres mejores meses anteriores, calculados estos dentro de los doce meses anteriores a la fecha efectiva de uso o ejercicio del feriado;

3) Analizados los comprobantes de pago de remuneraciones, de una muestra ampliada de trabajadores, con el fin de poder constatar la modalidad de los pagos realizados por el empleador de los salarios correspondientes a los periodos de feriado anual inmediato al tiempo posterior al pago del "*Bono término de conflicto*" originado en el contrato colectivo vigente entre el Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE y la empresa, se constató que este bono fue cancelado a los trabajadores en el periodo de julio del año 2021, y además, fue posible constatar que en ningún periodo se tomó para la base de cálculo para el pago del promedio de vacaciones de las remuneraciones variables el concepto de "*bono término de conflicto*";

4) Entrevistado el Presidente del Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE, [REDACTED], entregó al fiscalizador una declaración escrita que en lo pertinente expuso lo siguiente:

*"El bono de término de negociación colectiva pactado por las partes, individualizadas en el presente informe, en el artículo cuadragésimo primero, equivalente a \$3.000.000.- (tres millones de pesos), constituye remuneración y, por ende, al tenor de la jurisprudencia administrativa de la Superintendencia de Seguridad Social, es de naturaleza imponible. - Así también lo estableció el dictamen de la Dirección del Trabajo N°3630/71 de 09/9/11, vigente. Por tanto, este sindicato considera que los beneficios obtenidos mediante el instrumento colectivo, denominado "**bono de término de negociación**", debió ser considerado e incluido en el cálculo de vacaciones (o feriado legal) como uno de los tres mejores meses del de los últimos 12 meses anteriores al feriado legal, a considerar para la base de cálculo, tal cual lo establecieron las partes en la cláusula undécima inciso tercero, del instrumento colectivo."*

5) Finalmente, entrevistada la Gerenta de Recursos Humanos de la empresa Muellaje Central S.A., [REDACTED] ella indicó lo siguiente:

*"Respecto al Sindicato de trabajadores portuarios Muellaje Central MCE, existen 3 contratos colectivos, el que se encuentra vigente a la fecha desde el 2021 y los dos anteriores de fechas 22-06-2017 y 18-07-2019, con relación a los feriados legales, nunca se ha tomado como base de cálculo el concepto de "bono de término de conflicto" para el pago de los promedios a los trabajadores que hacen uso de su feriado legal".*

Establecido lo anterior, corresponde recordar que el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avalables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

*No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo."*

De la norma transcrita, se desprende que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o, de modo adicional al dinero, especies avalables en dinero, teniendo como causa de esta el contrato de trabajo. Asimismo, se desprende que claramente no constituirán remuneración aquellas asignaciones que se encuentren dentro de aquellas que específica o genéricamente se mencionan en el inciso segundo de la norma en análisis.

Ahora bien, la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, establece que sueldo o sueldo base es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo, este nunca

podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual; y, la remuneración variable que es aquella cuyo pago queda subordinado al acontecimiento de determinados supuestos, vale decir, a condiciones que pueden o no ocurrir y cuya magnitud es imprevisible, de esta manera se puede apreciar que el legislador excluye del cálculo de la remuneración íntegra las remuneraciones esporádicas que recibe el trabajador a causa de su relación de trabajo. .

Cabe recordar que, el pago de la remuneración variable queda subordinado al acontecimiento de determinados supuestos, vale decir, a condiciones que pueden o no ocurrir y cuya magnitud es imprevisible.

Finalmente, de acuerdo con el artículo 172 del Código del Trabajo, las remuneraciones esporádicas son aquellos estipendios, que otorga el empleador, especialmente con motivo de la celebración de ciertos acontecimientos, como, por ejemplo, gratificaciones, aguinaldos de fiestas patrias o navidad.

Por su parte, el artículo 71 del Código del Trabajo establece:

*“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.*

*En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.*

*“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.*

*Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.*

*Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.”*

Del precepto legal precedentemente transscrito, aparece que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que corresponde pagar a los trabajadores durante el lapso en que hacen uso de su feriado legal, se debe atender al sistema remuneratorio a que estén afectos, distinguiéndose así, las siguientes situaciones:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, en cuyo caso la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo;

b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo, al cual corresponderá adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Cabe destacar además, que la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, ha sostenido que el objetivo perseguido por el legislador al establecer el principio de remuneración íntegra consagrado en el precepto legal anotado precedentemente, fue el de impedir que el trabajador sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le correspondería en caso de encontrarse prestando servicios. Así lo ha precisado la jurisprudencia aludida, entre otros, en Dictamen N°5409/251 de 13.12.2003.

Para lograr el objetivo indicado, el legislador dispuso expresamente que la remuneración mensual, en el caso de los trabajadores con sueldo y remuneración variable, como sucede en la especie, debía estar constituida por la suma de aquel y el promedio de las remuneraciones variables de los últimos tres meses laborados.

Conforme con lo expuesto, el dictamen precitado sostiene que las comisiones, bonos, premios y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, además del sueldo, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio, conclusión que, según lo establece el dictamen N°3419/95 de 07.05.91, resulta aplicable y ajustada a derecho en todos aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase.

Conforme a lo señalado por la misma doctrina, sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir dicho promedio juntamente con las remuneraciones variables que devenga habitualmente, significaría conceder a este un doble pago que desvirtuaría el objetivo tenido en vista por el legislador al establecer el concepto de "*remuneración íntegra*", generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente.

En relación con la materia es necesario informar, finalmente, que la doctrina institucional, sustentada, entre otros, en dictámenes N°2921/55 de 21.07.2011, N°2989/166 de 08.06.1999 y N°75/8 de 05.01.1999, ha precisado también la expresión "*tres últimos meses trabajados*" utilizada por el legislador en el inciso 2º del artículo 71 del Código del Trabajo, señalando que ella debe entenderse referida "*a los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al feriado legal de manera que si en alguno de ellos el dependiente no generó remuneración por haber operado la suspensión*

*de la relación laboral, deberá excluirse y considerarse solo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el feriado".*

Como es posible apreciar de las normas legales transcritas y comentadas, la remuneración íntegra de los trabajadores que poseen un sistema de remuneración mixta, se componen de dos conceptos regulados en la ley laboral, que es el sueldo base y la remuneración variable.

Establecido lo anterior, corresponde recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a la norma contenida en el inciso final del artículo 1564, conforme a la cual las cláusulas de un contrato podrán interpretarse:

*"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra."*

Igualmente, 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 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.

Ahora bien, en la especie, según consta de información tenida a la vista, el contrato colectivo suscrito con fecha 15.07.2021, en su cláusula undécima, inciso tercero, denominado "Bono de Vacaciones", las partes establecieron lo siguiente:

*"El trabajador, por cada día corrido que haga uso efectivo de su derecho a feriado recibirá por concepto de remuneración íntegra en lo que dice relación con la remuneración variable, el promedio diario de lo ganado por concepto de remuneraciones variables en los tres mejores meses anteriores, calculados estos dentro de los doce meses anteriores a la fecha efectiva de uso o ejercicio del feriado".*

En este punto, es posible colegir que las partes han establecido un piso superior a lo dispuesto por el legislador en el artículo 71 del Código Laboral, que ordena que el cálculo de la remuneración íntegra que se le pagará al trabajador durante el feriado anual estará constituida por el sueldo base más el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados, y que en este caso, las partes, han pactado que dicho cálculo corresponderá a los tres mejores meses anteriores, pero calculados estos dentro de los doce meses anteriores a la fecha efectiva de uso o ejercicio del feriado.

En este acápite, además, es posible observar que las partes pactan expresamente como será pagada la remuneración integra al hacer uso el trabajador del feriado anual, y en él establecen que esta corresponderá al promedio diario de lo ganado por concepto de **remuneraciones variables** en los tres mejores meses anteriores, calculados estos dentro de los doce meses anteriores a la fecha efectiva de uso o ejercicio del feriado.

Ahora bien, respecto del estudio de esta cláusula, cabe señalar que, con el fundamento de analizar como las partes han entendido dicha estipulación y la han aplicado, se procedió a examinar los contratos colectivos suscritos los años 2017, 2019 y 2021, y se pudo observar que en cada uno de ellos se había pactado la misma disposición.

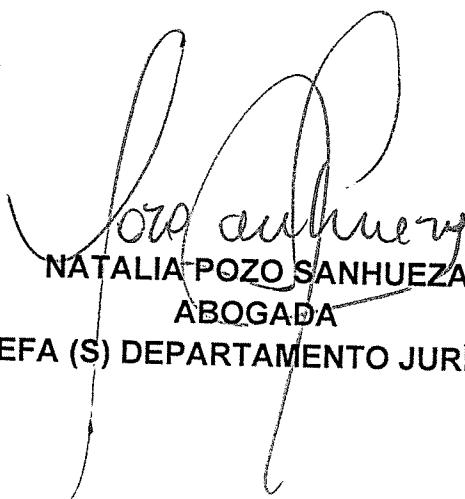
Atendido aquello, fue posible determinar que el empleador al momento de pagar a los trabajadores que habían hecho uso de su feriado anual, desde el año 2017 a la fecha, este nunca ha tomado como base de cálculo el concepto de "*bono de término de conflicto*" para el pago de la remuneración integra, ni ha sido incluido como base de cálculo, sino que, el empleador ha pagado el promedio diario de lo ganado por concepto de remuneraciones variables en los tres mejores meses, calculados estos siempre, dentro de los doce meses anteriores a la fecha efectiva de uso del feriado anual.

Por último, como es posible apreciar en el desarrollo del presente informe, ni la ley ni las partes, han establecido o pactado que las remuneraciones esporádicas, en este caso el "*Bono de Término de Negociación*", u otro estipendio en dinero, ingrese al cálculo de la remuneración integra que se paga a los trabajadores afectos al contrato colectivo en cuestión al momento de hacer uso de su feriado anual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, doctrina administrativa enunciada y consideraciones expuestas, cumple con informar a Ud., que el "*Bono de Término de Negociación*" establecido en el contrato colectivo suscrito entre la empresa Muellaje Central S.A., y el Sindicato de Trabajadores Portuarios Muellaje Central MCE, no puede ser considerado para el cálculo de la remuneración integra del feriado legal debido a la naturaleza esporádica que posee.

Saluda a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza  
Abogada  
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO



BP/GMS  
Jurídico – Partes – Control