

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E284558 (65) 2023

Jurídico.

391

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato Colectivo. Aplicación práctica de cláusulas.

RESUMEN: No resulta jurídicamente procedente que la Empresa Fundación Educacional San Pablo, altere la forma de dar cumplimiento a las cláusulas Quinto y Séptimo del contrato colectivo vigente, suscrito con el Sindicato de Trabajadores de Empresa Liceo Juan Pablo II de Coyhaique con fecha 05.04.2022, por las razones expresadas en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 31.05.2024. de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Instrucciones de 28.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Ordinario N°1101-42452, de 15.11.2023, de Inspector Provincial del Trabajo de Coyhaique.
- 4) Ordinario N°1314, de 25.10.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 5) Pase N°92 de 15.05.2023, de Jefe Departamento de Inspección (S).
- 6) Pase N°47 de 28.03.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 7) Ordinario N°380, 17.03.2023, de Jefe Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S).
- 8) Oficio N°06, de 17.02.2023, de Representante Legal de Fundación Educacional San Pablo.

- 9) Ordinario N°181 de 02.02.2023, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales (S).
10) Presentación de 19.12.2022, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Liceo Juan Pablo II de Coyhaique.

SANTIAGO, 21 JUN 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA LICEO JUAN PABLO II,
COYHAIQUE

COYHAIQUE
XI REGIÓN/
sindicatolipii@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 9), el Sindicato de Trabajadores de Empresa Liceo Juan Pablo II Coyhaique solicita un pronunciamiento de este Servicio relativo al eventual incumplimiento de la cláusula Quinto de indemnización por años de servicios y de la cláusula Séptimo sobre colación, ambas del contrato colectivo vigente suscrito con la Empresa Fundación Educacional San Pablo con fecha 05.04.2022.

Respecto de la cláusula Quinto, señalan que el empleador ofreció a una de sus afiliadas un monto inferior al correspondiente por indemnización de años de servicios.

En cuanto al beneficio de colación pactado en la cláusula Séptimo, el Sindicato señala que por más de 10 años se ha pagado una tercera cuota por el empleador, aun cuando el monto fijado en el contrato colectivo se haya agotado. Agregan que el empleador se niega a pagarlo en esta oportunidad, pese a que ya la existencia de la tercera cuota constituiría un derecho adquirido para los trabajadores.

Sobre el particular, cumplo con informar que la cláusula Quinto del instrumento colectivo vigente, dispone:

"QUINTO INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

Los trabajadores adscritos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho al pago de indemnización por años de servicio de acuerdo a lo prescrito en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, en el caso de existir mutuo acuerdo de las partes, se pagará a los trabajadores con una antigüedad igual o superior a 10 años de servicio en esta institución, con un máximo de dos funcionarios por cada año calendario una indemnización de reconocimiento equivalente al 50% de los años de servicios del trabajador con un tope de 7 sueldos pagaderos en una cuota a más tardar el último día hábil de febrero del año siguiente.

Este beneficio será propuesto en noviembre de cada año por el Sindicato a la fundación y requerirá que el candidato haya presentado servicios en el mismo año lectivo de su solicitud"

Por su parte, la cláusula Séptimo del mismo instrumento colectivo señala:

"SÉPTIMO BONO DE COLACIÓN

Los trabajadores adscritos al presente contrato colectivo, tendrán derecho al pago de un Bono de Colación el que se determinará por tramos de años de servicios efectivos y que resultará de multiplicar el número de horas contratadas por el valor asignado a cada tramo de años de servicios, de acuerdo a la siguiente tabla:

<i>Años de servicio</i>	<i>Valor Hora</i>
<i>0 a 2 años</i>	<i>\$0</i>
<i>3 a 5 años</i>	<i>\$5.295</i>
<i>6 a 10 años</i>	<i>\$7.060</i>
<i>11 a 15 años</i>	<i>\$10.590</i>
<i>16 a 20 años</i>	<i>\$10.943</i>
<i>21 años y más</i>	<i>\$11.355</i>

El valor hora para cada tramo se reajustará en el próximo contrato colectivo según el IPC acumulado en el período.

Para optar al pago del referido bono, será necesario tener tres años de servicios efectivos e ininterrumpidos prestados al empleador, haciéndose efectivo el pago a partir del mes de marzo de cada año.

El pago del bono se efectuará en tres parcialidades en los meses de marzo un 35% en junio un 35% y en octubre un 35%.

El empleador en el mes de marzo de cada año deberá efectuar el recálculo destinado a efectuar la redistribución de los fondos para el pago del bono e incorporar al pago del mismo a los trabajadores que cumplan con el requisito establecido en el inciso tercero precedente.

Las partes hacen presente que el monto destinado a financiar el referido bono asciende a la suma de \$18.734.000.- (dieciocho millones setecientos treinta y cuatro mil pesos) y que su distribución solo considera a los trabajadores adscritos al presente Contrato Colectivo"

Ahora bien, conforme al principio de bilateralidad se confirió traslado a la Empresa mediante Ord. N°181, de 02.02.2023, del antecedente 9), el que fue evacuado mediante documento del antecedente 8), planteando que la cláusula Quinto de indemnización por años de servicios es clara y objetiva, tanto en sus

menciones como en su aplicación, la cual ha persistido a lo largo de los años y de varias negociaciones colectivas con el Sindicato, sin que se haya modificado su tenor ni redacción, por lo que le sorprende que se desconozca la aplicación histórica de la misma. Agrega que en noviembre de 2022, el sindicato propuso dos trabajadoras como candidatas a ser beneficiarias de la misma, a lo cual la empresa en razón de motivos financieros y dado que la cláusula requiere del mutuo acuerdo de las partes para su aplicación ofreció sólo pagar la indemnización a una de ellas, la Sra. [REDACTED], no así de la Sra. [REDACTED], a quien se le propuso una indemnización por años de servicios ascendente a \$5.000.000, pagadera en una cuota al momento de firmar el correspondiente finiquito lo que debería realizarse el 28.02.2023.

En cuanto a la cláusula Séptimo, la Empresa señala que la intención de las partes al pactar esta cláusula fue otorgar un porcentaje de pagos sujeto al cumplimiento de un monto máximo total de \$ 18.734.000, monto del cual indica solo quedan \$ 180.217 ya que en el mes de marzo de 2022 se hizo entrega a 92 trabajadores de un monto de \$ 9.653.128, en el mes de junio de 2022 a 91 trabajadores la suma de \$ 8.900.655, lo que suma \$ 18.553.783, restando por pagar solo \$ 180.217.

Concluye afirmando que ambas cláusulas han sido históricamente reconocidas en todos los instrumentos colectivos suscritos entre las partes y que en ambas se estipula expresamente la forma de su otorgamiento, que requiere acuerdo de las partes en el caso de la cláusula Quinto y fija un monto total y máximo para efectos de la cláusula séptima.

Considerando lo anterior, a fin de dar respuesta a la consulta, mediante documento del antecedente 7) se solicitó la práctica de una fiscalización investigativa que fue practicada por el fiscalizador Sr. [REDACTED] funcionario de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, la que consta en informe de N°1101/2023/107 de 11.04.2023, complementado por informe N°1101/2023/828, de 09.11.2023

I.- El citado informe, en relación a la aplicación de la cláusula Quinto de indemnización por años de servicios del contrato colectivo vigente, da cuenta que en el mes de noviembre de 2022, el sindicato propuso como beneficiarias a las trabajadoras individualizadas en párrafos anteriores, respecto de las cuales la empresa solo pagó a la Sra. [REDACTED] la indemnización pactada en la cláusula en comento según consta de finiquito de febrero de 2023. La otra trabajadora, Sra. [REDACTED], a quien la empresa ofreció un pago inferior al indicado en la cláusula suscribió en igual mes, el finiquito con reserva de derechos, e interpuso reclamo N°1101/2023/132 ante este Servicio, sin llegar a acuerdo con la empleadora en la audiencia de conciliación.

Agrega el informe que las mismas partes suscribieron con fecha 17.10.2016, un contrato colectivo cuya vigencia fue prorrogada conforme al artículo 348 del Código del Trabajo sucesivamente hasta el 24.03.2022, lo que explica que el actual instrumento colectivo sea de fecha 05.04.2022.

En dicho contrato colectivo se encontraba pactada la cláusula de indemnización por años de servicios en los siguientes términos:

"QUINTO: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS.

Los trabajadores adscritos al presente contrato colectivo tendrán derecho al pago de indemnización por años de servicio de acuerdo a lo prescrito en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, en el caso de existir mutuo acuerdo de las partes, se pagará a los trabajadores con una antigüedad igual o superior a 10 años de servicio en la institución con un máximo de dos funcionarios por cada año calendario, una indemnización de reconocimiento equivalente al 25% de los años de servicio del trabajador, con un tope de 5 sueldos pagaderos en una cuota a más tardar el último día hábil de febrero del año siguiente.

Este beneficio será propuesto en noviembre de cada año, por el sindicato a la Fundación y requerirá que el candidato haya prestado servicios en el mismo año lectivo de su solicitud."

Del cotejo de la cláusula en análisis con la del instrumento colectivo actualmente vigente fluye que aun cuando ambas se encuentran redactadas en los mismos términos, existen diferencias en los porcentajes de reconocimiento equivalentes a años de servicio, entre una y otra. Así, el actual instrumento establece un 50% y el anterior un 25%.

De igual manera, resultan diversos los topes de sueldos comprendidos en la indemnización total, ya que el actual contrato colectivo determina como tope total de 7 sueldos, en tanto el anterior fija 5.

En cuanto a la aplicación práctica de esta cláusula el informe de fiscalización indica que en noviembre de 2016 el sindicato propuso como beneficiarias de la indemnización a las trabajadoras [REDACTED] y [REDACTED] a quienes la empresa pago la indemnización pactada en febrero de 2017.

En noviembre de 2018, el sindicato propuso a 2 trabajadoras a quienes la empresa pago las indemnizaciones pactadas en febrero de 2019.

En noviembre del año 2022, el sindicato propuso como beneficiarias a las trabajadoras individualizadas en párrafos anteriores, respecto de las cuales la empresa solo pagó a la Sra. [REDACTED] la indemnización pactada en la cláusula en comento según consta de finiquito de febrero de 2023.

La otra trabajadora, Sra. [REDACTED], a quien la empresa ofreció un pago inferior al indicado en la cláusula suscribió en igual mes, el finiquito con reserva de derechos, e interpuso reclamo N°1101/2023/132 ante este Servicio, sin llegar a acuerdo con la empleadora en la audiencia de conciliación.

De lo señalado, se desprende que a lo menos desde el año 2016, en los sucesivos instrumentos colectivos suscritos entre las mismas partes se ha estipulado la cláusula Quinto de indemnización por años de servicios, a la que se

dio cumplimiento hasta el período 2022 en que la empresa sólo pagó el beneficio pactado a una de las trabajadoras propuestas por el sindicato.

Precisado lo anterior, corresponde analizar la situación antes descrita al tenor de la jurisprudencia administrativa de este Servicio en orden a fijar el sentido y alcance de las cláusulas de los contratos de trabajo, cuando no aparecen concordantes sus textos con la realidad o con la aplicación práctica.

En esta materia la Dirección del Trabajo para fijar el sentido y alcance de cláusulas contractuales ha recurrido a ciertos elementos de interpretación de los contratos como el contenido en el artículo 1564, inciso 3º, del Código Civil, denominado regla de la conducta, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse: *"Por la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra."*

Conforme al precepto legal citado, que doctrinariamente responde a la teoría antes nombrada, 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 que en ella se contenía.

Esta doctrina uniforme del Servicio consta, entre otros, en Dictamen N°4.224/172, de 24.07.1996.

Como es dable apreciar, la doctrina antes indicada exige una reiteración en el tiempo en cuanto a cumplir de una determinada forma o manera por ambas partes una estipulación del contrato, para que pueda entenderse modificada o complementada la cláusula contractual expresa de que se trate.

De esta suerte, como en la especie ha existido una conducta reiterada por parte de los contratantes, respecto de la forma de aplicar la cláusula Quinto del contrato colectivo vigente, no resulta viable que el empleador hubiese procedido a alterarla en el período 2022, pagando el monto pactado de indemnización por años de servicios solo a una de las trabajadoras a quienes correspondía tal beneficio acorde a lo pactado, contrariamente a la aplicación reiterada de la cláusula en oportunidades anteriores.

II.- En cuanto a la cláusula Séptimo Bono de Colación, del contrato colectivo vigente, cabe señalar que ésta también se encontraba pactada en el antiguo contrato colectivo en términos similares a las del actual de fecha 05.04.2022.

Así, la cláusula Séptimo Bono de Colación del instrumento colectivo vigente desde el año 2016 hasta el 24.03.2022, producto de sucesivas prórrogas señalaba:

"SEPTIMO: BONO DE COLACIÓN.

Los trabajadores adscritos al presente Contrato Colectivo tendrán derecho al pago de un Bono de Colación, el que se determinará por tramos de años de servicios

efectivos y que resultará de multiplicar el número de horas contratadas por el valor asignado a cada tramo de años de servicios de acuerdo a la siguiente tabla:

<i>Años de servicio</i>	<i>Valor Hora</i>
<i>0 a 2 años</i>	<i>\$0</i>
<i>3 a 5 años</i>	<i>\$5.295</i>
<i>6 a 10 años</i>	<i>\$7.060</i>
<i>11 a 15 años</i>	<i>\$10.590</i>
<i>16 a 20 años</i>	<i>\$10.943</i>
<i>21 años y más</i>	<i>\$11.355</i>

El valor hora para cada tramo se reajustará en el próximo contrato colectivo según el IPC acumulado en el período.

Para optar al pago del referido bono, será necesario tener tres años de servicios efectivos e ininterrumpidos prestados al empleador, haciéndose efectivo el pago a partir del mes de marzo de cada año.

El pago del bono se efectuará en tres parcialidades en los meses de marzo un 35% en junio un 35% y en octubre un 35%.

El empleador en el mes de marzo de cada año deberá efectuar el recálculo destinado a efectuar la redistribución de los fondos para el pago del bono e incorporar al pago del mismo a los trabajadores que cumplan con el requisito establecido en el inciso tercero precedente.

Las partes hacen presente que el monto destinado a financiar el referido bono asciende a la suma de \$18.734.000.- (dieciocho millones setecientos treinta y cuatro mil pesos) y que su distribución no solo considera a los trabajadores adscritos al presente contrato colectivo, sino que incluye a todos los trabajadores del Liceo Técnico Profesional Juan pablo II y excepcionalmente a los socios del sindicato que presten servicios en la administración central"


Cotejada la cláusula en ambos instrumentos colectivos, se aprecia que su redacción es idéntica, existiendo solo diferencias en los valores hora asignados a cada tramo de años de servicio. En el contrato colectivo vigente se establece que su distribución sólo considera a los trabajadores adscritos al instrumento y en el anterior, incluía además a todos los trabajadores del liceo Técnico Profesional Juan Pablo II y excepcionalmente a los socios del sindicato que prestaban servicios en la administración central. En ambos instrumentos colectivos, el monto destinado a financiar el referido bono asciende a la suma de \$18.734.000.- (dieciocho millones setecientos treinta y cuatro mil pesos).


Por su parte, el informe de fiscalización antes referido, da cuenta que desde el año 2016 hasta el año 2022, la aplicación del pago del bono de colación en ambos instrumentos colectivos siempre se ha efectuado de acuerdo a lo pactado a través de tres cuotas de un 35%, de un 30% y de un 35% , en los meses de marzo, junio y octubre, respectivamente en cada año, superando el monto de los \$ 18.734.000 en cada uno de esos años, independientemente de que el número de trabajadores beneficiados con la misma, haya variado entre 7 y 109 trabajadores en cada una de las tres cuotas anuales.


Cabe agregar que el año 2023, de acuerdo a lo expresado en el informe de fiscalización, la empresa solo ha pagado la primera cuota del mes de marzo correspondiente al 35% del total establecido en la cláusula, por un monto de \$10.716.617, beneficiando a 91 trabajadores, por lo que es forzoso concluir que conforme a lo estipulado en la cláusula Séptimo del contrato colectivo y a lo que ha sido la aplicación práctica en el tiempo, corresponderá al empleador efectuar el pago de las dos cuotas restantes a sus trabajadores a objeto de dar cumplimiento a lo pactado en el instrumento colectivo.

En consecuencia, conforme a todo lo señalado, cumplo con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que la Empresa Fundación Educacional San Pablo, altere la forma de dar cumplimiento a las cláusulas Quinto y Séptimo del contrato colectivo vigente, suscrito, con el Sindicato de Trabajadores de Empresa Liceo Juan Pablo II de Coyhaique con fecha 05.04.2022, por las razones expresadas en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente Ud.,


NATALIA SANHUEZA POZO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa Fundación Educacional San Pablo: Francisco Bilbao N°2105, XI Región, Coyhaique.