Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E100354(1358)2023

ORD. N° 576

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina

MATERIA:
Contrato colectivo, aplicación práctica de cláusula.

RESUMEN:
La aplicación práctica de la cláusula séptima del contrato colectivo vigente entre la Empresa Kimberly Clark Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores Kimberly Clark Chile S.A., ha consistido en pagar el bono de vacaciones cuando el trabajador ha hecho uso de a lo menos diez días hábiles de su feriado correspondiente al año calendario, resultando jurídicamente procedente considerar en estos, los días de feriado progresivo a que tiene derecho el trabajador conforme al artículo 68 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 06.05.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Instrucciones de 08.01.2025, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
3) Correo electrónico de 27.11.2024, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
4) Memo N°55 de 19.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).
5) Memo N°12 de 23.05.2024, de Jefa Departamento Jurídico (S).

6) Pase N°175, de 04.12.2023, de Jefa Departamento Jurídico (S).
7) Presentación de 04.10.2023, de Empresa Kimberly Clark Chile S.A.
8) Ordinario N°1242 de 14.09.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
9) Oficio Ordinario N°1323-37117/2024, de 22.10.2024, de Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
10) Presentación de 24.04.2023, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Kimberly Clark Chile S.A.

SANTIAGO, 27 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA KIMBERLY CLARK CHILE S.A.
[redacted]

Mediante presentación del antecedente 10), se ha consultado si procede el otorgamiento del bono de vacaciones establecido en la cláusula Séptimo del contrato colectivo vigente entre el Sindicato de Trabajadores Kimberly Clark Chile S.A, y la Empresa Kimberly Clark Chile S.A. de fecha 28.07.2022, cuando entre los "*10 días hábiles mínimos de vacaciones*" requeridos para acceder a dicho beneficio, se incluyan días de feriado progresivo y/o adicionales establecidos en un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos.

Sobre el particular, la cláusula séptima del citado contrato colectivo, cuya vigencia se extiende entre el 01.08.2022 y el 31.07.2025, señala:

> *"**SÉPTIMO: BONO DE VACACIONES***
> *"La Empresa pagará a todos los Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo un Bono de Vacaciones ascendente a $ 85.000 brutos, el que será pagado 1 vez por año y en cada año de vigencia del contrato colectivo, con la condición de que el trabajador haga uso de al menos 10 días hábiles de vacaciones durante el año calendario.*
> *El pago de este Bono se realizará en el mes de enero del año siguiente al cual correspondía el uso de los días de vacaciones.*
> *Se deja establecido que las vacaciones deberán ser pactada con al menos 30 días de anticipación, para lo cual la empresa en conjunto con el trabajador podrá pactar vacaciones en 2 períodos, siendo estos de preferencia en: Período Estival e invierno.*
> *Adicionalmente se deja establecido que, para el pago de los días de vacaciones, estos se pagarán con el promedio de lo ganado en los últimos 3 meses con 30 días trabajados considerando para este*

cálculo las asignaciones, gratificaciones, horas extras, aguinaldos y cualquier otro concepto pagado de forma única o esporádicamente."

De la cláusula precitada fluye que las partes pactaron el otorgamiento de un bono anual pagadero una vez al año durante la vigencia del instrumento bajo la condición de que el trabajador haga uso de al menos 10 días hábiles continuos de vacaciones, expresión que acorde con la normativa laboral vigente, debe entenderse referida al feriado legal establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, que en su inciso 1° dispone:

"*Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamente.*"

Ahora bien, conforme con el principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado de la presentación del sindicato al empleador, Empresa Kimberly Clark Chile S.A., el cual fue respondido mediante documento del antecedente 7), argumentando primeramente que la Dirección del Trabajo carece de facultades para interpretar un contrato colectivo, citando al efecto la sentencia del Primer Juzgado de Letras de Santiago en causa Rit I-69-2021.

De igual forma, se argumenta que al tenor de la cláusula séptima del citado contrato colectivo y de lo que ha sido su aplicación práctica por las partes, no se han considerado para el otorgamiento de este beneficio, los días de feriado progresivo ni aquellos seis días adicionales que contemplaba la Resolución Exenta N°1300-1029/2021, de la DRT Metropolitana Poniente, de 30.11.2021, cuya vigencia expiró con fecha 19.11.2024.

Agrega que, el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, que trata del establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos no esta referido a las vacaciones o feriado legal, sino que únicamente a la jornada y descansos, dejando en evidencia que el tratamiento de los 6 días adicionales no es el mismo que recibe el feriado legal, cuyo origen se encuentra en la ley o en contratos individuales o colectivos, mas no en resoluciones administrativas como la que autorizó la jornada excepcional.

Concluye su respuesta la empleadora afirmando que, las propias partes del contrato colectivo vigente a contar de la suscripción del instrumento colectivo han aplicado, en la práctica, la cláusula en discusión en los términos ya expuestos.

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

La doctrina institucional que se contiene, entre otros en Ordinario N°3237 de 14.07.2017, que reitera la establecida en Dictamen N°4423/185 de 07.08.1996, ha avalado la competencia de este Servicio para interpretar disposiciones convencionales sosteniendo que la fiscalización del cumplimiento de las normas de un contrato individual o de un instrumento colectivo de trabajo conlleva necesariamente la potestad para interpretar tales normas.

La mencionada doctrina, tras analizar el antiguo 476 del Código del Trabajo, (actual artículo 505), que confiere a este Servicio la facultad de fiscalizar y de interpretar la legislación laboral y de precisar el alcance del vocablo "*legislación*" que allí se utiliza, sostiene que dicha expresión debe ser entendida en un sentido amplio, comprensiva tanto de su acepción estricta, esto es, de aquella fuente del derecho propia de los órganos colegisladores y que versan sobre materias delimitadas por la Constitución Política, como también de aquella que deviene de su acepción más amplia, según la cual el término legislación comprende también: *"- y a lo menos- las normas que sustentan su validez y eficacia en la así denominada "ley del contrato" que el Código Civil incorpora en su artículo 1545, al prescribir que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*".

La señalada doctrina agrega: "*Efectivamente. Es imposible fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral sin haber -previamente- precisado el concepto, sentido y alcance de la prestación a que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso en particular. Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente interpretar la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio. Y esta interpretación se lleva a cabo siempre e ineludiblemente: de manera más compleja y controvertida a veces, en otras ocasiones, en forma simple y sin criterios diversos o contrapuestos, pero, al fiscalizar, siempre se actúa sobre la base de un concepto que es fruto de la interpretación.*

En la práctica institucional de esta Dirección, cotidianamente se fiscaliza el cumplimiento de contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo, lo cual -como se ha dicho- no es posible hacerlo sin interpretar esas normas. Privar de esta potestad interpretativa a la Dirección del Trabajo implicaría restarle parte sustantiva de sus atribuciones fiscalizadoras".

Aclarada entonces la competencia de esta Dirección para interpretar normas laborales de carácter convencional, cabe señalar primeramente que no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento sobre la validez o nulidad de la cláusula contractual materia de la consulta, puesto que una declaración en tal sentido compete en forma privativa a los Tribunales de Justicia en conformidad a lo prevenido por los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

Por otra parte, respecto a la posibilidad de que los días de feriado progresivo pudieran ser considerados en el cómputo de días de feriado legal exigidos por la cláusula Séptimo para acceder al bono de vacaciones, jurídicamente nada obstaría para que se hiciera, por cuanto, el artículo 68 del Código del Trabajo. que regula este derecho, asimila los días de feriado progresivo a los de feriado legal no obstante permitir que puedan ser objeto de negociación entre las partes de la relación laboral.

En efecto, el citado artículo 68 dispone:

> "*Todo trabajador, con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.*
> *Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a empleadores anteriores*".

Del precepto precedentemente transcrito es posible inferir, que, para tener derecho al feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años para uno o más empleadores, sean éstos continuos o no, devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que, para los efectos de computar este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador, sólo hasta 10 años de trabajo efectuados para otros empleadores.

Como es dable apreciar, el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio de cada trabajador.

Lo señalado se ajusta plenamente a la doctrina administrativa sustentada por este servicio en materia de feriado progresivo y convencional, contenida entre otros, en Dictamen N°5270/246, de 05.09.1994 y Ordinario N°2491, de 09.05.2016, en cuya virtud: "... *los descansos anuales a que tiene derecho un trabajador, tiene un origen legal y constituyen derechos que pueden ser ejercidos de modo independiente uno del otro, teniendo además el carácter de irrenunciables según lo establecido en el artículo 5 del Código del Trabajo que dispone que: Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*"

Por último, en cuanto a la posibilidad de que los días adicionales que autorice un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo pudieran ser considerados como días de vacaciones para los efectos de dar aplicación a la cláusula Séptimo del contrato colectivo actualmente vigente, transcrita en párrafos anteriores, cabe señalar que, el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo establece:

> *"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema."*

A su vez, el Decreto N°48 de 29.09.2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos, en su artículo 17 establece:

> *"Descanso anual adicional. Las personas trabajadoras que presten servicios sujetas a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos dentro de centros urbanos, gozarán de un descanso anual adicional de, a lo menos, seis días.*
> *Este descanso podrá distribuirse durante el respectivo período anual, por acuerdo de las partes, de forma tal que se otorgue la totalidad de los días de descanso adicional junto con el período de vacaciones o parcialmente durante dicho período. Con todo, este descanso anual adicional, en la oportunidad fijada en el acuerdo establecido en el artículo 38 del Código*

del Trabajo y en el caso previsto en su inciso octavo, que habilita la solicitud del sistema excepcional, podrá ser compensado en dinero, en cuyo evento la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

No obstante, lo anterior no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, a lo menos, dos domingos libres en el mes".

De las disposiciones precitadas fluye que la fuente legal del descanso anual adicional de a lo menos seis días que establecen los sistemas excepcionales de distribución de jornada autorizados por una Resolución del Director del Trabajo, conforme con el inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentra en el citado Decreto N°48 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dicho descanso será obligatorio sólo si el promedio anual del sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos establecido en la Resolución dictada conforme al artículo 38 N°7 del Código del Trabajo no comprende a lo menos dos domingos libres en el mes, requiriéndose siempre del acuerdo de las partes para distribuirse en el respectivo período anual ya sea otorgándose en su totalidad junto con el feriado legal o parcialmente durante dicho período.

Ahora bien, para efectos de determinar la forma en que las partes han dado aplicación práctica de la cláusula séptimo del contrato colectivo vigente, o su incumplimiento, se practicó el informe de fiscalización N°1323.2024.584, por el funcionario dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco Sr. Fernando Ulloa Andrade, que consta en documento del antecedente 3),en base a la doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros, en el Dictamen N°1427/77 de 09.05.2002, que permite para estos efectos considerar la regla de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso 3º del artículo 1564 del Código Civil, con arreglo a la cual las estipulaciones de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes, o una de las partes con la aprobación de la otra*".

El citado informe da cuenta de la revisión aleatoria de la documentación referida a un universo de 10 trabajadores, de los contratos de trabajo y anexos, comprobantes de otorgamiento de vacaciones del período 2023 y 2024, al igual que comprobantes de remuneraciones del mes en que se paga el bono de vacaciones, antecedentes que permiten observar la forma en que se ha dado aplicación a la cláusula del contrato colectivo en análisis.

De igual manera, da cuenta de haberse entrevistado conjuntamente a la representante del empleador, Sra. [redacted], que cumple las funciones de líder de Recursos Humanos y al Sr. [redacted], presidente del Sindicato Kimberly Clark Chile S.A.

Conforme con lo anterior, se informa que el bono de vacaciones ascendente a $85.000.- (ochenta y cinco mil pesos), es pagado solo una vez en el año calendario, generalmente en el mes de enero, cuando el trabajador hace uso de su feriado legal, sin que se haya considerado para el cómputo del mínimo de 10 días de feriado legal que exige para el otorgamiento del beneficio la cláusula Séptimo del contrato colectivo

vigente, ningún día de feriado progresivo o adicional de descanso compensatorio que establecía Resolución Exenta N°1300-1029/2021 de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, de 30.11.2021, que estuvo vigente hasta el 20.11.2024, lo que es corroborado por el empleador al señalar que la empresa no ha suscrito ningún pacto con el sindicato en orden a que los trabajadores agrupen días de feriado progresivo o de feriado legal con los días adicionales que establecía dicha Resolución Exenta para efectos del otorgamiento del bono de vacaciones, siendo el trabajador quien administra su solicitud de vacaciones, días de feriado progresivo o días adicionales derivados de una Resolución, pudiendo ocurrir que decida agrupar parte de dichos días para gozar de otro período de vacaciones una vez otorgado el bono establecido en la cláusula séptima del instrumento colectivo.

Por su parte, entrevistado el presidente del sindicato consultante, manifiesta no tener conocimiento de que se haya considerado con anterioridad al año 2022 los días adicionales para otorgar el bono de vacaciones, señalando al respecto: "*...Qué a raíz del caso de 2 personas en el pasado que solicitaron se considere los días adicionales, es por eso que solicitan a la DT se pronuncie por el tema de toma de 10 días de vacaciones con pago de $85.000.*"

Por último cabe señalar que, en el informe se coteja la cláusula séptima del actual instrumento colectivo con las existentes en los instrumentos colectivos anteriores suscritos por las mismas partes entre los años 2017 y 2022, verificándose que en todas ellas solo se establece como requisito para el otorgamiento del bono el hacer uso de un determinado número de días hábiles de feriado legal.

De todo lo expuesto se colige que, la aplicación práctica que las partes han dado a la cláusula séptima del contrato colectivo vigente entre la Empresa Kimberly Clark Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores Kimberly Clark Chile S.A., ha consistido solo en pagar una vez el bono en comento, durante cada año calendario de su vigencia, cuando el trabajador ha hecho uso al menos de diez días hábiles de feriado, sin que se haya alterado dicha forma de aplicación por la dictación de una Resolución Exenta de distribución de jornadas y descansos. como aconteció con la N°1300-1029/2021, de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, que estuvo vigente entre el 20.11.2021 y el 20.11.2024.

Finalmente, respecto de la posibilidad de que los días de feriado progresivo pudieran ser considerados en el cómputo de días de feriado legal exigidos por la citada cláusula séptima del contrato colectivo vigente para acceder al bono de vacaciones, cabe señalar que no obstante que el citado informe de fiscalización da cuenta que los días de feriado progresivo no se han considerado por las partes para dar aplicación a la cláusula, el representante del empleador en sus declaraciones no plantea reparo al respecto.

Con todo, cabe precisar que, el artículo 68 del Código del Trabajo al regular este derecho, asimila el día de feriado progresivo al día de feriado legal.

En efecto, el citado artículo 68 dispone:

"*Todo trabajador, con diez años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres*

nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.
Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a empleadores anteriores".

Del precepto precedentemente transcrito es posible inferir que, para tener derecho al feriado progresivo, el trabajador debe haber laborado diez años para uno o más empleadores, sean éstos continuos o no, devengando un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Asimismo, se colige que, para los efectos de computar este beneficio, el trabajador puede hacer valer ante su actual empleador sólo hasta 10 años de trabajo efectuados para otros empleadores.

Como es dable apreciar el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio de cada trabajador.

Precisado lo anterior, cabe agregar que, a través de Dictamen N°4551/222 de 21.07.1995, la Dirección del Trabajo luego de analizar la materia consultada, se pronunció en los siguientes términos:"*...los trabajadores que en virtud del contrato colectivo al que se encuentran afectos gozan de un feriado básico superior al legal, tienen derecho a incrementar dicho beneficio de acuerdo a las normas previstas en el artículo 68 del Código del Trabajo, no siendo procedente para estos efectos que los días pactados sobre 15 días hábiles por concepto de descanso mínimo, se imputen a aquellos correspondientes a feriado progresivo adicional*"

Lo anterior, por cuanto, el feriado progresivo ha sido concebido en nuestra legislación como un beneficio cuyo objetivo es aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio, de suerte tal que la circunstancia de que un dependiente tenga derecho, por así haberlo convenido con su empleador, a un número superior de días por concepto de feriado básico, no puede significar excluirlo de las normas relativas al feriado progresivo".

El pronunciamiento precitado se ajusta plenamente a la doctrina administrativa sustentada por este Servicio en materia de feriado progresivo y convencional, contenida entre otros, en Dictamen N°5270/246, de 05.09.1994 y Ordinario N°2491 de 09.05.2016, en cuya virtud: "*... los descansos anuales a que tiene derecho un trabajador, tiene un origen legal y constituyen derechos que pueden ser ejercidos de modo independiente uno del otro, teniendo además el carácter de irrenunciables según lo establecido en el artículo 5 del Código del Trabajo que dispone que: Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*"

Luego, habiendo constatado este Servicio la forma en que se ha dado aplicación práctica de la cláusula séptima del pago de bono de vacaciones del referido instrumento colectivo y establecido que no existe impedimento legal para considerar dentro de los 10 días de feriado legal requeridos para su ejercicio, aquellos correspondientes a feriado progresivo, procede señalar que las partes de mutuo acuerdo, de estimarlo necesario, pueden modificar la referida cláusula con el objeto incluir los días adicionales de descanso que sean consecuencia de estar regidos por un eventual sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso

autorizado a través de una Resolución Exenta de conformidad al inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad con las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Uds. que, la aplicación práctica de la cláusula séptima del contrato colectivo vigente entre la Empresa Kimberly Clark Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores Kimberly Clark Chile S.A., ha consistido en pagar el bono de vacaciones cuando el trabajador ha hecho uso de a lo menos diez días hábiles de su feriado correspondiente al año calendario, resultando jurídicamente procedente considerar en estos, los días de feriado progresivo a que tiene derecho el trabajador conforme al artículo 68 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
27 AGO 2025
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO
JEFE
DEPTO. JURIDICO

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

MGC/CRL
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa [redacted]