



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 18000 (1114) 2019

*Jurídico*

4690

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Instrumento colectivo. Interpretación de cláusula.  
Ultraactividad.

**RESUMEN:**

La Cláusula Cuarta del contrato colectivo vigente entre 01.01.2015 y el 31.12.2018, referida a las remuneraciones variables o comisiones, numeral IV, en lo que respecta a la vigencia del bono compensatorio pactado, no se ajusta a derecho toda vez que afecta al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Sin perjuicio de lo anterior, la resolución de una eventual controversia entre las partes, respecto de la situación concreta, corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

**ANTECEDENTES:**

1. Instrucciones de 02.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Pase N°1155, de 06.09.2019, de Jefe de Asesores Director del Trabajo.
3. Pase N°220, de 22.08.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
4. Presentación de 30.05.2019, de Ferretería y Maquinarias Geyger Soc. Ltda.

SANTIAGO,

07 OCT 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRES. FERRETERÍA Y MAQUINARIAS GEYGER SOC. LTDA.  
contabilidad@geyger.cl  
central@geyger.cl  
AVENIDA PRESIDENTE EDUARDO FREI MONTALVA N° 1352  
RENCA/**

Se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, tendiente a determinar si procede no incorporar el beneficio del bono compensatorio, pactado en contrato colectivo que ya no está vigente, a los contratos individuales de los trabajadores que individualiza, toda vez que se pactó que dicho beneficio sería exclusivamente por la vigencia del contrato colectivo que expiró en diciembre del año 2018, lo que el Sindicato estaría desconociendo actualmente.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El actual artículo 325 del Código del Trabajo (antiguo artículo 348), dispone:

*“Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”.*

En dicho precepto el legislador ha establecido los efectos que genera la extinción de un instrumento colectivo respecto de los contratos individuales de los trabajadores afectos al mismo.

Al efecto, la doctrina vigente del Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 2919/165, de 04.09.2002 y ordinario N° 669, de 19.02.2019, sostiene que de acuerdo con el tenor literal de la norma en análisis *“(…) una vez extinguido el instrumento colectivo, todas las cláusulas que se encuentran contenidas en él subsisten como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores que fueron parte del primero, efecto que se produce de pleno derecho.*

*Sin embargo, no rige este principio de subsistencia en el contrato individual tratándose de las estipulaciones relativas a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que únicamente pueden ejercerse o cumplirse colectivamente, además de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo”.*

De esta manera, es posible sostener que aun cuando se hubiere extinguido el contrato colectivo, el efecto de ultraactividad consagrado en la disposición en comento implica que sus cláusulas continúan rigiendo más allá de la fecha de vigencia establecida, atendido que -con las excepciones allí consignadas- subsisten en el contrato individual de los trabajadores que participaron en el proceso de negociación colectiva en su calidad de afiliados a la organización sindical respectiva.

Por otra parte, el inciso segundo del artículo 5° del Código citado, consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, al indicar que *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.*

En virtud de dicho principio, los acuerdos que adopten las partes en caso alguno podrán significar una renuncia anticipada de los derechos conferidos por la legislación laboral.

Ahora bien, en la especie, la Cláusula Cuarta del contrato colectivo vigente entre 01.01.2015 y el 31.12.2018, referida a las remuneraciones variables o comisiones, establecía en el numeral IV, en lo que al bono compensatorio respecta, lo siguiente:

*“Las partes estipulan que lo acordado en la presente cláusula regirá única y exclusivamente para el presente contrato colectivo, y que el presente derecho se extinguirá al cabo del término de presente contrato colectivo, por lo que no pasará a formar parte ni de los contratos individuales, ni del próximo convenio colectivo, ni siquiera se aplicará en el caso que los trabajadores hagan uso del artículo 369 del Código del Trabajo”.*

Del análisis de los preceptos citados, así como de la cláusula contractual transcrita, es posible concluir que la misma no cumple con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que importa una renuncia anticipada al derecho de los trabajadores a que las cláusulas del instrumento colectivo, una vez extinguido, pasen a formar parte de sus contratos

individuales, con las excepciones que el mismo artículo 325 del Código laboral contempla, las que no concurren en el caso concreto.

Si bien es cierto, el pacto en comento fue celebrado en el ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes en materia de contratación, dentro de cuyo ámbito la empresa y el sindicato establecieron la cláusula en cuestión, existen determinados principios y disposiciones que rigen en materia laboral que limitan la autonomía de la voluntad, sea esta individual o colectiva, como ocurre en la especie al verse afectado, con la cláusula en cuestión, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Sin perjuicio de lo todo lo expuesto, cabe señalar que tal como lo ha sostenido la doctrina reiterada y uniforme de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Ordinario N°2180, de 07.05.2018, la resolución de una eventual controversia entre las partes respecto de la situación concreta y puntual que pueda suscitarse con motivo de la cláusula en estudio deberá ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que la cláusula cuarta del contrato colectivo vigente entre 01.01.2015 y el 31.12.2018, referida a las remuneraciones variables o comisiones, numeral IV, en lo que respecta a la vigencia del bono compensatorio pactado, no se ajusta a derecho toda vez que afecta al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Sin perjuicio de lo anterior, la resolución de una eventual controversia entre las partes, respecto de la situación concreta, corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



MBA/MDM/mdm  
**Distribución:**  
- Jurídico  
- Partes