



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 146198 (920) 2022

Jurídico

ORD. N°: 753

ACTUACIÓN: Solicita evaluación, mejor resolver y pronunciamiento respecto de cláusula de instrumento colectivo.

MATERIA:

Procedimiento de Fiscalización. Interpretación de cláusula de instrumento colectivo.

RESUMEN:

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, corresponde a la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. La denuncia de la organización sindical para su correspondiente tramitación y eventual pronunciamiento jurídico, amerita que primeramente se realice la labor de fiscalización señalada en el contenido del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa (S) de Departamento Jurídico de 09.05.2023.
- 2) Instrucciones de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 07.12.2022.
- 3) Ord. N°303 de 16.06.2022 de la Inspección Comunal del Trabajo Norte-Chacabuco.
- 4) Informe de fiscalización N°1323.2022.275 de 18.04.2022.

SANTIAGO, 22 MAY 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO
NORTE-CHACABUCO**

Mediante solicitud de ANT. 1), se ha presentado una solicitud de evaluación, mejor resolver y pronunciamiento, según corresponda, en relación con lo indicado en informe de fiscalización de ANT. 2), específicamente que se refiera al denominado "Bono de producción" regulado en el literal a) de la cláusula cuarta de instrumento colectivo, el que fuera celebrado con fecha 10.11.2021 entre empresa "Patagonia Glass S.A." y Sindicato de Trabajadores de la empresa Patagonia Glass S.A. RSU N°1323.1043.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que las evaluaciones y medidas para mejor resolver en el contexto de un procedimiento de fiscalización, corresponde a atribuciones ajenas al Departamento Jurídico, y que conforme la organización interna e instrucciones de este Servicio contenidas en el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberán ser ejercidas por la superioridad jerárquica del fiscalizador actuante en el caso concreto, es decir, el Jefe de la Unidad de Inspección respectiva.

En cuanto al "Bono de producción" que señala el literal a) de la cláusula 4° del instrumento colectivo vigente celebrado con fecha 10.11.2022, y que fue objeto de fiscalización N°1323.2022.275 de fecha 18.04.2022, el encabezamiento de dicha estipulación señala lo siguiente: "*Cuarto: Bono de cumplimiento de metas. A) Bono de Producción: La empresa pagará a cada trabajador del Equipo de Producción (Templado, DVH, Corte Monolítico, Corte Laminado y Mantención) afecto al presente contrato colectivo basada en la Productividad de la Planta, la cual se calcula como los Kilos de Vidrio facturados mensualmente y multiplicando por los factores por tipo de producto, obtenidos desde la plataforma SAP en el informe de Ventas de la Empresa, dividido por las Horas Hombre empleadas en la fabricación de los productos*".

Prosigue la cláusula del instrumento colectivo, regulando que las "horas hombre" totales de la Planta se obtendrán del reloj control que dispone la empresa, añadiendo que los trabajadores con artículo 22 (sic) se considerará un total de 180 horas mensuales por persona, así como se hace alusión a diversas áreas de la empresa que incluye a: templado, DVH, Corte Monolítico, Corte Laminado, Mantención, Serigrafía y Pulido y destaje.

Asimismo, se indica que la producción mensual en kilogramos totales que se consideran como parte de la facturación total de la empresa ponderada, se calcula considerando a un número de factores como tipo de producto vendido y tipo de cargo que desempeña cada trabajador, señalando en una tabla el factor multiplicador a aplicar en cada caso, y por último se establece que se descontarán las inasistencias injustificadas de los trabajadores del siguiente modo: falta un día

se descuenta un 15% del monto del bono y si falta dos días se descuenta un 30% respectivamente.

Ahora bien, la denuncia presentada por la organización sindical con fecha 17.02.2022 que dio origen a fiscalización que consta en ANT.2), en la parte en análisis y que justificó la solicitud de pronunciamiento, señala que no corresponde que las horas extraordinarias sean utilizadas para calcular el "Bono de Producción" de los trabajadores, por cuanto, en jornada extraordinaria se labora en servicios de limpieza de residuos de sílice de vidrio del proceso de producción y, de esa manera, abultan la base de cálculo en desmedro de los trabajadores que obtienen un bono de producción de menor monto.

En esta perspectiva, la obligación del empleador y el consecuente derecho a obtener el bono en análisis está claramente definido en el instrumento colectivo en su cláusula cuarta, en cuanto a que las labores que desempeña el trabajador son medidas por el empleador cuando aquel cumple servicios en las áreas de: templado, DVH, Corte Monolítico, Corte Laminado, Mantención, Serigrafía y Pulido y destaje. Por lo tanto, la certeza acerca de la materia puesta en conocimiento de este Servicio nacerá en el momento en que se contrasten las labores que prestan en la realidad los trabajadores en jornada extraordinaria, y se determine si dicha actividad corresponde o no a labores que se enmarcan en las áreas de desempeño que mide el empleador para el pago del bono en estudio.

A partir de la anterior conclusión, se colige que, tanto el contraste entre las labores que los trabajadores prestan en jornada extraordinaria en relación con las áreas de desempeño que se remuneran con el bono señalado; así como, la aplicación práctica que han hecho las partes del instrumento colectivo, especialmente en cuanto a si las partes han considerado a las horas extraordinarias o no en la base de cálculo del bono en comento, corresponden a situaciones que deben ser determinadas y constatadas en el ámbito fáctico de la fiscalización, para luego dar lugar al análisis jurídico que conlleva el pronunciamiento solicitado.

Sin embargo, la anterior actividad fiscalizadora no ha sido realizada según se puede constatar en el informe de fiscalización evacuado de ANT.2). En esta perspectiva, cabe recordar que la doctrina de este Servicio ha reconocido a la teoría de la "regla de la conducta" en la interpretación de cláusulas de instrumentos colectivos. Así en Ord. N°2734 de 23.07.2014, se razonó que: *"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.*

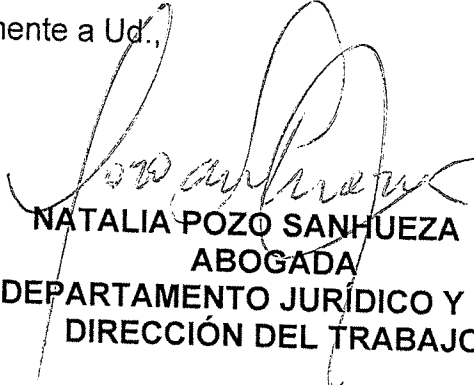
En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle”.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. La evaluación y eventuales medidas para mejor resolver de un procedimiento de fiscalización, corresponden a atribuciones cuya competencia radica en el superior jerárquico del fiscalizador actuante, que conforme dispone el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, es la Jefa o Jefe de la Unidad de Inspección de la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva.

2. La denuncia de la organización sindical para su correspondiente tramitación y eventual pronunciamiento jurídico, amerita que primeramente se realice la labor de fiscalización señalada en el contenido del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes