



Jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K.6938 (1632) 2016

4900

ORD.: _____/

MAT.: Esta Dirección carece de competencia para determinar si corresponde descontar de la remuneración mensual el monto ingresado en diciembre de 2015 por concepto de aguinaldo, toda vez que se trata de una materia controvertida entre las partes, cuyo conocimiento corresponde en forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Instrucciones, de 31.08.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Presentación, de 07.06.2017, de Sr. Oscar Gutierrez Morales, Presidente Sindicato Empresa Sociedad de Servicios Medioambientales Limitada;
3) Correo electrónico, de 31.05.2016, de abogada Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
4) Ord. N° 5209, de 21.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
5) Presentación, de 29.06.2016, de Sra. Karen Mülchi Mellado, Subgerente General PRESERVA Ltda.

25 SEP 2018

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A : SRA. SR. KAREN MÜLCHI MELLADO
LOS NOTROS N° 449
TALCAHUANO**

Mediante presentación del Ant. 5) solicita a este Departamento un pronunciamiento jurídico que aclare si es posible descontar de la remuneración mensual, un aguinaldo indebido pagado por error en diciembre de 2015, y si el mismo produce los efectos de obligar a la empresa a cancelarlo nuevamente.

Señala que la empresa que representa paga en forma anual dos aguinaldos, uno en el mes de septiembre y el otro en el mes de diciembre, el cual fue reemplazado en la última negociación por una Gift Card. Precisa que en diciembre del 2015, la persona a cargo, erróneamente entregó al Sindicato tanto la Gift Card como el aguinaldo.

Finaliza indicando que a fin de regular la situación expuesta, solicita a este Servicio, un pronunciamiento jurídico.

En cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, se solicitó su opinión al Sindicato, quien en presentación del Ant. 2), señala que la entrega del aguinaldo y canasta familiar se venía practicando por más de dos

años consecutivos, y que la cláusula vigésima del contrato colectivo vigente, no excluye los beneficios adquiridos con anterioridad.

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

De la cláusula vigésima del contrato colectivo vigente, suscrito el 24.08.2015, es posible constatar que las partes acordaron que la empresa otorgaría en diciembre de cada año, un canasto familiar para cada trabajador afecto al contrato colectivo, equivalente a \$30.000, el cual sería entregado mediante una Gift Card que se entrega durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año.

Consta, asimismo, que en septiembre se otorgaría a cada trabajador afecto al contrato, un aguinaldo de fiestas patrias de \$25.000, el cual es pagado dentro de la primera quincena del mes de septiembre.

Pues bien, según lo que expresa la subgerente en su solicitud del Ant. 5), se trataría de un error la entrega de aguinaldo y gift card, en el mes de diciembre de 2015, a los trabajadores afectos al contrato colectivo, dado que si bien se trataba de una costumbre que la empresa entregara en forma anual dos aguinaldos, uno en septiembre y otro en diciembre, el sindicato se habría excluido de este último, con la suscripción del contrato colectivo al reemplazar el aguinaldo de costumbre, por una gift card de un monto mayor.

Por su parte, el Sindicato expone que con la suscripción del contrato colectivo, no se tuvo la intención de perder los beneficios adquiridos con anterioridad en esa materia.

Al respecto, resulta útil tener presente que en conformidad a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por la forma como las partes las han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha 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, situación que responde doctrinariamente a la teoría denominada *regla de la conducta* y que se deriva de los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, la norma del inciso final del artículo 1564, en aquella parte que se refiere a que las cláusulas de un contrato podrán también interpretarse «...por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra».

Precisado lo anterior, cabe señalar, seguidamente, que, según se desprende de los antecedentes acompañados, comprobantes de remuneraciones de diciembre de 2014 y 2015 consta el pago íntegro tanto de la gift card como del aguinaldo.

Por su parte, el representante del empleador, manifiesta que se trató de un error involuntario la entrega de ambos beneficios.

De lo expuesto precedentemente se advierte inequívocamente que las partes mantienen posturas divergentes acerca de la entrega del aguinaldo y canasto familiar.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que la situación en estudio no es susceptible de ser dilucidada administrativamente, toda vez que para ello resulta imprescindible la admisión de pruebas y su ponderación, materia que escapa a la competencia de este Servicio y que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia. En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se susciten entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que, para ser resuelta adecuadamente, exija un detenido estudio, además de la recepción de prueba y su ponderación.

De esta suerte, atendidas las divergencias ya expresadas respecto de la materia en consulta, no cabe sino sostener que las partes deberán proceder a probar sus respectivas posiciones a través de los medios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial.

Finalmente, y sin perjuicio de la conclusión precedentemente expuesta, se hace presente a Uds. que esta Dirección tiene implementada una instancia de resolución de conflictos que afecten tanto a trabajadores individualmente considerados como a aquellos organizados en un sindicato o grupo y sus respectivos empleadores, denominada Mediación Laboral, tendiente a abordar y propiciar la generación pacífica de acuerdos entre las partes, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como moderador, para facilitar la comunicación. Para tal efecto, pueden concurrir a la Inspección del Trabajo de Concepción.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para determinar si es posible descontar de la remuneración mensual de los trabajadores, el aguinaldo pagado en diciembre de 2015, y si el mismo produce los efectos de obligar a la empresa a cancelarlo nuevamente.

Saluda a Ud.,


ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LEP/MECB
Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.