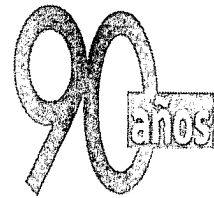


DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 1219( 228)2015

*jurídico*

1528



ORD.: \_\_\_\_\_



**MAT.:** Informa presentación del Sindicato de Trabajadores Empresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A., sobre distribución de reajuste de remuneraciones que indica.

**ANT.:** 1) Presentación de 12.02.2015, de Sra. Claudia Tapia Sanhueza, Gerente de Recursos Humanos Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A.;  
2) Ord. N° 559, de 03.02.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
3) Ord. N° 0194, de 27.01.2015, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Oriente;  
4) Presentación de 13.01.2015, de Sr. Mauricio Reinoso Ríos, Presidente Sindicato de Trabajadores de Empresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A.

SANTIAGO,

30 MAR 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. MAURICIO REINOSO RÍOS  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA  
CLINICA DÁVILA Y SERVICIOS MÉDICOS S.A.  
RECOLETA N° 464.  
COMUNA DE RECOLETA.  
SANTIAGO.

Mediante presentación del Ant. 4), como presidente del Sindicato de Trabajadores de Empresa Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A., solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de procedencia de la distribución efectuada por la empresa empleadora de la suma de \$ 16.300 pactada como primer reajuste del sueldo total de los trabajadores en el contrato colectivo de fecha 11 de noviembre de 2014, al destinar de aquélla \$ 13.040 al sueldo base y \$ 3.260 a la gratificación legal, estipendios que conforman el concepto de sueldo total según el mismo contrato, a pesar que este instrumento no se refiere a distribución del reajuste. Estiman, que tal proceder no sería concordante con lo que el sindicato entiende por sueldo base, y además, produciría perjuicio a los trabajadores, dado que al no aplicarse dicho reajuste íntegramente al sueldo base influiría en el valor de las horas extraordinarias.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El contrato colectivo de fecha 11.11.2014, celebrado entre la Empresa Clínica Dávila Servicios Médicos S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en su cláusula N° 1, segundo párrafo, estipula:

*“ Definiciones Conceptuales.”*

*“ Siempre que en este documento se utilice la expresión sueldo total, ella corresponde a la suma del sueldo base más la gratificación legal mensual de los trabajadores.”*

De esta forma, de la estipulación anterior se desprende que las partes han definido el concepto de sueldo total como la suma del sueldo base más la gratificación mensual de los trabajadores, concepto que tendrá validez cada vez que el contrato se remita al sueldo total.

A su vez, la cláusula N° 3, del mismo instrumento colectivo, dispone:

*“ Reajuste Sueldo Total”*

*“ El 1° de noviembre de 2014, el sueldo total se incrementará en \$ 16.300.”*

*“ El 1° de julio de 2015, el sueldo total se incrementará en \$ 6.350.”*

*“ El 1° de noviembre de 2016, el sueldo total se incrementará en \$ 6.500.”*

De la estipulación antes citada se deriva que en cada una de las fechas indicadas el sueldo total se incrementará en las sumas que se precisa para ellas.

De este modo, los correspondientes incrementos se aplican sobre el sueldo total, cuyo concepto fijado convencionalmente es la suma del sueldo base más la gratificación legal.

Ahora bien, en cuanto a si procede prorratear o distribuir dicho incremento entre el monto del sueldo base y el de la gratificación legal, ambos beneficios con montos determinados que componen en conjunto el sueldo total, corresponde señalar que si bien analizado el texto del instrumento colectivo en ninguna de las cláusulas pertinentes se hace mención a tal distribución, precisándose únicamente que el incremento operará respecto del sueldo total, tal distribución aparece como un sistema concordante con la composición que reviste tal sueldo total, una parte sueldo base y el resto, gratificación legal.

En efecto, si solo se aplicara el incremento de los \$16.300 el 1° de noviembre de 2014, al sueldo base, como se pretende, se estaría apartando del tenor expreso del contrato, que lo hace regir respecto del sueldo total, y además, se perdería el sentido del concepto de sueldo total acordado por las mismas partes, que como se ha dicho forma un todo, con dos componentes que sumados dan su monto global, como lo son el sueldo base más la gratificación legal, esto es, la suma de ambos es la que está afecta a incremento, por lo que se encontraría procedente su prorrateo o distribución entre tales elementos.

En la especie, y tal como se indica en la presentación, la empresa aplicó el primer incremento de \$ 16.300 sobre el sueldo total, en \$ 13.040 al sueldo base y \$ 3.260 a la gratificación, cantidad esta última que corresponde justamente al 25% del incremento de dicho sueldo base.

Por su parte, la cláusula N° 5, también del mismo instrumento colectivo, señala:

*“Gratificación Mensual Garantizada.”*

*“ La empresa pagará mensualmente al trabajador a título de gratificación mensual garantizada el equivalente a un 25% del sueldo base mensual del trabajador, conforme a lo consignado en el artículo 50 del Código del Trabajo.”*

De acuerdo a la estipulación antes transcrita, la gratificación estipulada corresponderá al 25% del sueldo base mensual del trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Pues bien, en el caso en estudio, es posible concluir que se habría dado cumplimiento a la cláusula antes citada, si el 25% del incremento sobre el sueldo base ascendente a \$ 13.040 se destinó o aplicó a gratificación, por lo que este beneficio se vio aumentado en \$3.260, como lo indica la presentación, cantidades que sumadas dan \$ 16.300 de incremento del sueldo total, como habría sido la intención de las partes contratantes atendido el tenor expreso de la cláusula 3ª ya transcrita.

Con todo, cabe observar que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, modalidad de pago de la gratificación que es la adoptada en el contrato colectivo de que se trata, la base de cálculo para la determinación del 25% corresponde a lo devengado por concepto de remuneración mensual del trabajador, y no por sueldo base, como lo señala la cláusula anteriormente citada, convención de estipendio este último que podría conllevar una renuncia de derechos de los trabajadores, de percibir sumas que pudieren tener el carácter de remuneración mensual y no integraren el sueldo base.

Lo anterior es cuanto se informa a Uds. sobre el particular.

Saluda a Uds.

  
RGR/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte
- Sra. Claudia Tapia Sanhueza
- Gerente de Recursos Humanos Clínica Dávila y Servicios Médicos S.A.
- Avda. Recoleta N° 464. Comuna Recoleta.

  
JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

