



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 4612(1100)/2017

ORD. N° 1588

Juridico

MAT.: El pago íntegro del anticipo mensual de gratificación a los trabajadores de la Planta C, de la empresa CMPC Tissue S.A. acogidos a licencia médica, ha sido la forma en que las partes han entendido y aplicado la cláusula contenida en los sucesivos convenios colectivos —incluido el actualmente vigente— suscritos por la empresa en referencia y el Sindicato de Empresa Trabajadores CMPC Tissue S.A., que contempla dichos anticipos mensuales de gratificación sin el tope establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente la forma en que se ha venido aplicando a través del tiempo dicha disposición convencional.

ANT.: 1) Acta de comparecencia, de 05.03.2018, de directores Sindicato de Empresa Trabajadores CMPC Tissue S.A.
2) Citación, de 20.02.2018, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Ord. N°693, de 14.11.2017, de I.P.T. Cordillera.
4) Ord. N°4973, de 24.10.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Ord. N°2938, de 03.07.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Actas de comparecencia, de 23.06.2017 y 31.05.2017, de Sr. Fernando Collante A. (Q.E.P.D.), a esa época, presidente Sindicato de Empresa Trabajadores de CMPC Tissue S.A.
7) Nota de respuesta, de 16.06.2017, de Sra. Alejandra Saburgo B., gerente de Administración y Recursos Humanos de empresa CMPC Tissue S.A.
8) Ord. N°2399, de 02.06.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
9) Presentación, de 25.05.2017, de Sindicato de Empresa Trabajadores CMPC Tissue S.A.

SANTIAGO,

27 MAR 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : DIRECTIVA SINDICATO DE EMPRESA
DE TRABAJADORES C.M.P.C. TISSUE S.A.
MANUEL RODRÍGUEZ N°0317
PUENTE ALTO/

Mediante presentación citada en el antecedente 9) —complementada en los términos descritos en las actas citadas en el antecedente 5), suscritas por el entonces presidente del sindicato requirente, don Fernando Collante Ayala

(Q.E.P.D.)—, requieren un pronunciamiento de esta Dirección en orden a que se determine si resulta procedente la medida adoptada por la empresa CMPC Tissue S.A., de cesar, a partir del mes de enero del año 2017, en el pago íntegro a los trabajadores de la Planta C, acogidos a licencia médica, del anticipo mensual de gratificación, pactado, en los sucesivos convenios colectivos —incluido el actualmente vigente— por dicha empleadora y el sindicato que representan.

Lo anterior atendido que el referido beneficio, pactado en el convenio colectivo actualmente vigente entre las partes, por el período comprendido entre el 01.12.2016 y el 31.03.2020, siempre ha sido percibido íntegramente por los trabajadores acogidos a licencia médica en el respectivo mes, aun cuando aquellos tuvieran derecho al subsidio correspondiente, por los días en que se encontraran impedidos de laborar por tal causa.

Agregan que el pago del referido anticipo, en las condiciones señaladas —que asciende al 50% del denominado *sueldo del contrato*, sin el tope contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo—, se verificó por aproximadamente quince años y hasta el mes de diciembre de 2016, cuya suma, al igual que las correspondientes a las restantes remuneraciones de los trabajadores en comento, eran reembolsadas al empleador una vez verificado el pago del subsidio por FONASA o la respectiva institución de salud previsional.

Para reafirmar lo expuesto, adjuntan correos electrónicos de fechas 15 y 26 de mayo de 2017, que dan cuenta de la disconformidad de la organización sindical requirente con la decisión adoptada a este respecto por la empresa.

Por su parte, la representante del empleador, en su nota de respuesta a traslado conferido por esta Dirección, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, señala, en primer término, que su representada paga, a modo de anticipo de subsidio, las remuneraciones de sus trabajadores acogidos a licencia médica y que dicho beneficio no se encontraría pactado en el instrumento colectivo vigente suscrito por la empresa y el sindicato de que se trata ni en los instrumentos colectivos anteriores celebrados por las mismas partes.

Agrega, en este contexto, que la empresa sigue anticipando el pago del referido subsidio de remuneraciones, siempre que el trabajador que esté haciendo uso de licencia médica sea beneficiario de FONASA o de alguna institución de salud previsional que hubiere celebrado un convenio con la empresa. De este modo, cuando la respectiva institución paga dicho subsidio, la empresa percibe el monto correspondiente.

Prosigue señalando que dicho proceder no ha variado y que lo que ha sido modificado por la empresa, por la vía individual *«...justamente para evitar confusiones jurídicas o superposiciones, es el desglose en la liquidación de remuneraciones de lo pagado al trabajador cuando está con licencia médica, por la vía de incluir en el “anticipo subsidio enfermedad” o “diferencia anticipo de enfermedad”, todos los conceptos remuneracionales que la entidad de salud subsidia, de conformidad con la ley. En circunstancias que antes la gratificación se detallaba como “anticipo gratificación anual” lo que no hacía más que alterar el proceso de anticipo y devolución de subsidios»*.

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

La cláusula sobre gratificación anual, aplicable a los trabajadores de que se trata, contenida en el **TÍTULO III: CLÁUSULAS EXCLUSIVAS PARA LA PLANTA C**, del convenio colectivo vigente por el período comprendido entre el 01.12.2016 y el 31.03.2020, suscrito por las partes de que se trata, estipula, en lo pertinente:

3) Gratificaciones.

3.1) Gratificación Anual.

Las partes acuerdan una Gratificación Anual en virtud y de acuerdo con lo dispuesto en los Artículos N°46 y 50 del Código del Trabajo.

Se conviene expresa y formalmente que la Gratificación Anual pactada en el presente Convenio Colectivo se regirá por las siguientes normas:

- a) La Empresa se obliga a pagar a los Trabajadores el 50% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial anual por concepto de Sueldo de Contrato, sin la limitación o tope de cuatro y tres cuartos (4,75%) ingresos mínimos mensuales establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.
- b) Se entenderá por ejercicio comercial anual, aquel comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año.
- c) El abono o pago de la Gratificación Anual exime a la Empresa de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad que obtuviere.
- d) Para determinar el 50% referido en la letra a), se ajustarán los sueldos base mensuales percibidos durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales sueldos dentro del mismo, en conformidad a las normas de reajuste contempladas en este Convenio.
- e) La Gratificación Anual se liquidará y pagará anualmente. Sin perjuicio de su liquidación y pago anual, habrá un anticipo mensual de un 50% del Sueldo de Contrato para los Trabajadores de la Planta C.
- f) La Gratificación Anual aquí pactada da cabal cumplimiento entre las partes a lo dispuesto en artículo 46 del Código del Trabajo, declarando las partes que ella es superior a la que resulta de la aplicación del artículo 50 del mismo Código.
- g) La Gratificación Anual es incompatible con cualquier obligación que por concepto de gratificación establezca cualquier disposición actual y futura, que afecte a la Empresa y/o beneficie a los Trabajadores a que se refiere este Contrato. Ésta cubrirá y se imputará a cualquier beneficio legal que por concepto de gratificación se establezca por disposición legal u otra norma obligatoria, especialmente a aquella establecida en los Artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, es acuerdo de las partes que la gratificación anual se imputará, expresamente cualquier pago que por concepto de utilidades de la Empresa pudiere corresponder y, además, que las comparaciones que, eventualmente se hicieren para determinar el cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio, con aquella resultante de la aplicación del Artículo 50 del Código del Trabajo.

De la disposición convencional precedentemente transcrita se infiere, en lo que interesa, que la partes pactaron el pago a los trabajadores de la Planta C, afectos al instrumento respectivo, de una gratificación anual ascendente al 50% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial anual por concepto de *sueldo de contrato*, o de *base mes*, sin la limitación o tope de cuatro y tres cuartos (4,75%) ingresos mínimos mensuales establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Se colige, igualmente, que para determinar el 50% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial anual por concepto de *sueldo de contrato* o de *base mes* deben ajustarse las remuneraciones percibidas durante dicho período, conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado dentro del mismo, en conformidad a las normas de reajuste contempladas en el convenio colectivo, y que, en definitiva, dicha gratificación anual se liquidará y pagará anualmente, sin perjuicio del anticipo que se abonará mensualmente por tal concepto, que asciende al 50% del *sueldo de contrato*.

Cabe agregar al respecto, que iguales normas convencionales sobre gratificación anual, han sido pactadas en los sucesivos instrumentos colectivos celebrados por las mismas partes, entre ellos, el convenio colectivo celebrado por el período 01.12.2013 al 31.03.2017 y el vigente entre el 01.05.2011 al 30.04.2014, ambos tenidos a la vista.

Por otra parte, del informe evacuado por el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo Cordillera, don Sebastián Soto Astudillo, se desprende, en primer término, que de la revisión de los comprobantes de pago de remuneraciones correspondientes al período comprendido entre el mes de enero a diciembre de 2016, de trabajadores de la Planta C, acogidos a licencia médica que comprende el respectivo mes o parte del mismo, consta el pago por el empleador del total del anticipo mensual de la gratificación convencional pactada en la cláusula del convenio colectivo ya citada, y que a contar del mes de enero de 2017 el empleador modificó unilateralmente la forma y oportunidad de pago de dicho beneficio, en el sentido de enterarla solo en proporción a los días trabajados en el respectivo mes, no así en el caso de un trabajador que se hubiere ausentado durante el período completo, por estar haciendo uso de licencia médica.

Agrega el funcionario actuante que la aludida revisión documental da cuenta de la modificación unilateral efectuada por el empleador respecto de la forma de pago del anticipo de gratificación tratándose de los trabajadores de la Planta C, acogidos a licencia médica, lo cual se contradice con lo señalado por la empresa al respecto, en cuanto su representante afirma que solo se habría modificado el desglose de los ítems remuneratorios consignados en los respectivos comprobantes de remuneraciones.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de dicha estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de contratos contemplan los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a las normas contenidas en los incisos 2º y final del artículo 1564, conforme a las cuáles las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia"*, *"O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*, debe necesariamente colegirse que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros celebrados por las partes sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito respecto del mismo asunto.

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 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.

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.

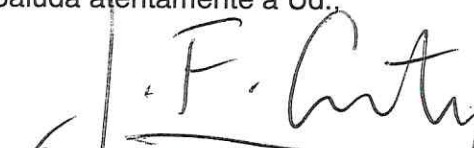
Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, es posible sostener que a partir del mes de enero de 2017, el empleador debió seguir pagando a los trabajadores de que se trata el monto íntegro correspondiente al anticipo de gratificación anual pactado en los sucesivos convenios colectivos suscritos con el sindicato que recurre.


Ello porque tal circunstancia ha sido aceptada por las partes involucradas, por un tiempo aproximado de quince años y hasta el mes de diciembre de 2016, período durante el cual el empleador siempre pagó a los trabajadores acogidos a licencia médica el monto correspondiente al beneficio en comento, sin aplicar descuento alguno por los días no laborados por dichos trabajadores en el respectivo mes por tal

causa, razón por la cual, en opinión del suscrito, esa ha sido la forma en que las partes interpretaron la cláusula de los sucesivos instrumentos colectivos que contemplan el beneficio en comento y, por tanto, dicho empleador no se encontraba habilitado para modificar unilateralmente tal modalidad de pago del referido anticipo de gratificación.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el pago íntegro del anticipo mensual de gratificación a los trabajadores de la Planta C, de la empresa CMPC Tissue S.A. acogidos a licencia médica, ha sido la forma en que las partes han entendido y aplicado la cláusula contenida en los sucesivos convenios colectivos —incluido el actualmente vigente— suscritos por la empresa en referencia y el Sindicato de Empresa Trabajadores CMPC Tissue S.A., que contempla el pago de anticipos mensuales de gratificación sin los topes establecidos en el artículo 50 del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente la forma en que se ha venido aplicando a través del tiempo dicha disposición convencional.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
 - Partes
 - Control
 - I.P.T. Cordillera
 - C.M.P.C. Tissue S.A.
- Eyzaguirre N°01098, Puente Alto.