



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 13099 (848) 2019

4355

ORDINARIO N°: _____/

Jurídico

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Instrumento Colectivo. Interpretación Cláusula.

RESUMEN:

Un funcionario puede no tener derecho el bono de asistencia perfecta, pactado en el convenio colectivo vigente, cuando registra atrasos reiterados, no siendo suficiente la concurrencia de un solo atraso para que se produzca la pérdida del beneficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 19.08.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 01.08.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Ordinario N° 1582, de 02.05.2019, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de 09.04.2019, de don Luis Gómez Galarce, en representación de la Corporación Educacional Complejo Alberto Widmer.

10 SEP 2019

SANTIAGO,

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

**A : SR. LUIS GÓMEZ GALARCE
CORPORACIÓN EDUCACIONAL COMPLEJO ALBERTO WIDMER
AVENIDA LOS PAJARITOS N° 2803, CAMINO RINCONADA N° 816
MAIPÚ**

Ha solicitado un pronunciamiento jurídico de esta Dirección, tendiente a determinar si el bono de asistencia perfecta pactado en el convenio colectivo vigente (2018-2021) con el Sindicato de Funcionarios del Complejo Educacional, se pierde cuando el trabajador registra atrasos en su jornada laboral.

Al respecto, cabe hacer presente previamente que con el objeto de dar cumplimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, se puso en conocimiento del sindicato de la empresa la presentación en referencia, solicitándole la expresión de sus puntos de vista sobre la materia consultada, trámite que no fue evacuado por la organización sindical señalada.

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

El convenio colectivo vigente suscrito entre la empresa y el Sindicato de Funcionarios del Complejo Educacional Alberto Widmer, el 4 de octubre de 2018, en su cláusula 7.1 Bono Asistencia Perfecta establece:

“El empleador entregará al término de cada Semestre (Julio y Diciembre) a todo funcionario, un bono de \$50.000 (Imponible), reajutable de acuerdo al IPC anual, esto por el 100% de asistencia laboral de acuerdo a su jornada de trabajo. No afectan la adjudicación de este beneficio, las ausencias autorizadas por permisos administrativos.

Será la Dirección de la Unidad Educativa quien determinará, mediante un informe de la Administración, quienes se harán merecedores del beneficio. Se deja constancia que los atrasos reiterados o sin justificación ante la Jefatura de Personal podrán ser causal de la pérdida del beneficio; previa notificación al afectado antes que finalice el Semestre.”

En su presentación expone que, a su juicio, el bono en cuestión no debe ser entregado a aquellos trabajadores que registren atrasos durante la jornada, ya que dichos atrasos importan ausencia o inasistencia del funcionario, por lo que no se cumpliría con el 100% de asistencia laboral establecida en la referida cláusula. Sin embargo, señala que el Sindicato no entiende en los mismos términos la cláusula en cuestión, sosteniendo que los atrasos, aunque sean reiterados, no constituyen inasistencia.

De la cláusula transcrita precedentemente se desprende que las partes acordaron el otorgamiento del beneficio denominado “Bono de asistencia perfecta”, al término de cada semestre, equivalente a la cantidad de \$50.000, imponible y reajutable, estableciendo como requisito para acceder a dicho beneficio que los funcionarios cumplan con el 100% de asistencia laboral, según la jornada de trabajo. Además, se establece en el párrafo segundo de la referida cláusula, que el beneficio se pierde por los atrasos reiterados o sin justificación ante la jefatura.

Ahora bien, señalado lo anterior para dar respuesta a la consulta planteada es necesario determinar si previamente se puede fijar el sentido y alcance de la citada estipulación, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone que *“Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse más a ella que a lo literal de las palabras”*.

De esta manera, al interpretar un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan mediante la voluntad de aquellas y, por lo tanto, para fijar su sentido y alcance debe atenderse, más que a lo que en ellos expresa, a lo que realmente han querido estipular los contratantes.


Precisado lo anterior, analizada la situación que nos ocupa a la luz de las normas legales y contractuales citadas, es posible convenir que las partes contemplaron en la redacción de la cláusula contractual el requisito tanto para acceder al beneficio de que se trata, como también aquel que puede provocar la pérdida del mismo, esto es, los atrasos que, según la norma convencional, deben ser reiterados.

Lo anterior permite sostener que no basta la concurrencia de un solo atraso para que se produzca la pérdida del beneficio, siendo esta la interpretación que debe orientar la aplicación de la norma convencional en cuestión.


En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cumplo con informar a Ud. que un funcionario puede no tener derecho al bono de asistencia perfecta, pactado en el convenio

colectivo vigente, cuando registra atrasos reiterados, no siendo suficiente la concurrencia de un solo atraso para que se produzca la pérdida del beneficio.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MBA/MDM/mdm
Distribución:
- Jurídico
- Partes