



Dirección del Trabajo
Gobierno de Chile
Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 81227 (616) 2022

Jurídico

1901

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Interpretación de cláusulas de instrumento colectivo.

03 NOV 2022

RESUMEN:

1. Este Servicio no tiene certeza acerca de la verdadera naturaleza del acuerdo modificadorio y sus posteriores modificaciones, primero por cuanto el asunto de la eficacia no está expresado con claridad en los acuerdos escritos, y además, porque ambas partes sostienen diversas argumentaciones sobre la materia, controversia que necesita para su resolución de rendición de prueba en un procedimiento jurisdiccional ante los tribunales de justicia para su correspondiente ponderación, asunto que excede a la competencia de la Dirección del Trabajo.

2. En relación con el pacto que se refiere al pago de gratificaciones, consta en la cláusula quinta del acuerdo de 11.09.2020 modificadorio del contrato colectivo, que las partes convinieron un sistema de pago de gratificaciones según lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo, de modo que, no se observa una infracción legal en tal sentido. Con todo, para verificar dicha circunstancia se ha dispuesto el envío de una copia de este pronunciamiento al Departamento de Inspección, para efectos de que sea realizada una fiscalización que tenga como propósito verificar el cumplimiento, en el caso concreto, de las obligaciones legales y contractuales en materia de pago de gratificaciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 02.11.2022 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).

- 2) Instrucciones de 05.10.2022 de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Respuesta de empresa Latam Airlines Group S.A. de 10.08.2022.
- 4) Reasignación de expediente administrativo E 81227 (616) 2022 de 07.09.2022.
- 5) Ord. N°992 de 07.06.2022.
- 6) Ord.N°581 de 05.05.2022 de ICT Santiago Oriente.
- 7) Presentación de 20.04.2022 de Sindicato de empresa de Pilotos de Latam Airlines Group S.A.

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRES. DIRECTORIO SINDICAL DE SINDICATO DE EMPRESA DE
PILOTOS DE LATAM AIRLINES GROUP S.A.**

Mediante presentación de ANT.4) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la interpretación de acuerdos pactados entre la organización sindical y la empresa referidos a modificaciones de cláusulas del instrumento colectivo de 15.10.2019, y que tuvieron como finalidad adaptarse a las difíciles condiciones del mercado aeronáutico como consecuencia de la pandemia por el virus Covid-19.

Relata el Sindicato que los acuerdos se refirieron a dos materias. La primera se vincula con una reducción salarial acordada y consignada en “acuerdo sobre contrato colectivo” de 11.09.2020, en virtud del cual las partes consensuaron un nuevo modelo de remuneraciones que comenzaría a regir en agosto de 2021. Asimismo, afirman que se acordó una reducción del sueldo base de los pilotos de un 25%, desde el mes de septiembre de 2020 hasta el mes de julio de 2021. Sin embargo, con fecha 12.08.2021 se modificó el acuerdo celebrado el 11.09.2020, única y exclusivamente para prorrogar la entrada en vigor del nuevo modelo de remuneraciones, el que se postergaba para el 01.01.2022, agregando que, en todo lo demás, el acuerdo original no se modificaba.

Por último, se informa que el 09.11.2021, las partes suscriben otro acuerdo modificadorio consistente en alterar nuevamente la época de entrada en vigencia del nuevo modelo de remuneraciones, fijándolo para el día 01.11.2021 fecha en la que efectivamente se habría perfeccionado el cambio.

Concluye en este punto el Sindicato, que luego de revisar todos los acuerdos modificatorios posteriores al 01.08.2021 en ningún caso la organización sindical consintió en renovar la reducción salarial transitoria de remuneraciones pactada en el primer acuerdo modificatorio de 11.09.2020, empero, el empleador descontó en forma unilateral el 25% de las remuneraciones de los trabajadores en los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, por lo tanto, solicita un pronunciamiento que se refiera a si corresponde una eventual restitución de los montos señalados a los trabajadores afectados.

Agrega el Sindicato, que existe una segunda cuestión que desea someter al conocimiento de este Servicio, consistente en el mismo acuerdo de 11.09.2020, pero en lo relacionado con la supresión del pago de gratificación legal según la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Describe la organización sindical que la nueva forma de pago de ninguna forma cumple con lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo, ni puede ser un motivo para eximir a la empresa de la obligación contenida en el artículo 47 del Estatuto Laboral, por cuanto la modalidad descrita combina las condiciones más restrictivas de las modalidades reguladas por el legislador, en abierto perjuicio de los trabajadores.

Luego, mediante ANT.2) se confirió traslado al empleador, quien respondió que en cuanto al descuento de remuneraciones de los trabajadores, dicha aseveración no es efectiva, ya que, se ha ceñido fielmente por los acuerdos logrados con la organización sindical en el contrato colectivo de 15.10.2019, acuerdo sobre contrato colectivo de 11.09.2020, modificación de acuerdo sobre contrato colectivo de 12.08.2021 y en modificación de contrato colectivo y acuerdos de 09.11.2021.

Además de transcribir los acuerdos en su parte pertinente, el empleador sostiene que de la misma manera en que se postergó la entrada en vigencia del sistema remuneratorio definitivo, se prorrogó el pacto de rebaja al sueldo base, por lo tanto, durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, la empresa dio cumplimiento a lo pactado entre las partes.

En relación con la forma de cálculo y pago de las gratificaciones legales, afirma la empresa que el 11.09.2020 se pactó con el Sindicato que se pagaría anualmente un 25% de lo pago o devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales con un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales, siempre que existan utilidades líquidas en el giro de la empresa durante el ejercicio correspondiente. Asimismo, se hace mención al artículo 50 del Código del Trabajo, concluyendo que las partes acordaron la modificación de la cláusula referida al pago de gratificaciones para dejarla exactamente como prescribe el artículo 50 del Estatuto Laboral.

Finalmente afirma que los contratos y acuerdos deben cumplirse de buena fe, y no corresponde solicitar que se declare por vía administrativa la ineeficacia o nulidad de lo que el propio Sindicato acordó, porque se afecta la buena fe contractual y se estaría solicitando a la Dirección del Trabajo una actuación que se encuentra fuera del ámbito de su competencia.

Al respecto, cúmpleme informar que el inciso final del artículo 311 del Código del Trabajo prescribe que: *"Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito"*.

Por su parte, la doctrina de este Servicio al referirse a la anterior disposición normativa ha concluido, en Ord. N°4994 de 21.10.2019, lo siguiente: *"De la norma legal antedicha, específicamente de su inciso tercero, se desprende claramente que las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente solo pueden modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que suscribieron dicho instrumento"*.

En la especie, tanto el empleador como la organización sindical coinciden en reconocer la existencia de un contrato colectivo suscrito con fecha 15.10.2019 y de tres acuerdos modificatorios de dicho instrumento colectivo de fechas: 11.09.2020, 12.08.2021 y 09.11.2021. Asimismo, están de acuerdo en que los acuerdos modificatorios tuvieron como motivación los problemas suscitados al interior de la empresa por la pandemia por virus Covid-19 y sus graves efectos en la industria aeronáutica.

Ahora bien, en cuanto a la primera materia mencionada por el Sindicato, respecto a la rebaja de remuneraciones, efectivamente el día 11.09.2020 en acuerdo modificadorio en cláusula tercera, las partes acordaron una rebaja salarial que afectaría solo a los capitanes y primeros oficiales en un porcentaje determinado según una tabla que considera la antigüedad laboral del trabajador. Sin embargo, dicha rebaja solo tendría una vigencia transitoria tal como describe el acuerdo "a contar del mes de septiembre de 2020 y hasta el mes de julio de 2021".

Luego, el siguiente acuerdo modificadorio de 12.08.2021 solo vino a cambiar la entrada en vigor de la cláusula cuarta del primer acuerdo de septiembre de 2020 aplazando su vigencia desde agosto de 2021, como se pactó originalmente, hasta el 1º de enero de 2022. En este sentido, cabe destacar, que la cláusula cuarta no se refiere a la rebaja salarial transitoria acordada en cláusula tercera de la modificación original de 12.08.2021, sino que está referida a una alteración del componente fijo de las remuneraciones de los trabajadores pactada en forma permanente y definitiva, no de manera transitoria como ocurre en el caso anterior.

Además, el pacto de 12.08.2021 en su cláusula tercera N°2 es enfático en declarar que, en todo lo demás, el primer acuerdo modificadorio— que se identifica con fecha 26.08.2020—, no tiene alteraciones.

Finalmente, el último acuerdo modificadorio del instrumento colectivo de fecha 09.11.2021, transcribe en su cláusula segunda la respectiva tercera estipulación del primer acuerdo modificadorio que se refiere a la rebaja salarial transitoria de los trabajadores. Posteriormente, agrega en su cláusula tercera, que: “*Con fecha 12 de agosto de 2021, las partes modificaron el acuerdo de septiembre de 2020, sólo respecto a la fecha de entrada en vigencia de lo pactado en la cláusula Cuarta del citado instrumento, en cuanto a cambiar su inicio a partir del 1º de enero de 2022, en vez de agosto de 2021, extendiendo así lo pactado en la cláusula tercera del mismo instrumento transcrita en la cláusula precedente, sin perjuicio que de común acuerdo esta fecha se puede anticipar, lo que vienen a hacer en este acto, de conformidad al artículo 311 del Código del Trabajo, pactando que la cláusula CUARTA del acuerdo de 11 de septiembre de 2020 inicia su vigencia el día 1º de noviembre de 2021*”.

En este punto se encuentra la controversia suscitada entre las partes, por cuanto de una primera lectura se desprendería que ningún pacto modificadorio del contrato colectivo estableció algún cambio en cuanto al asunto de la rebaja salarial acordada en un primer momento por las partes, en relación con su eficacia transitoria claramente definida en la cláusula tercera del primer pacto en cuanto a sus límites temporales que se extendería desde el mes de septiembre de 2020 hasta el mes de julio de 2021. Y así lo estima la organización sindical.

Sin embargo, el último acuerdo de 09.11.2021 efectivamente incorpora en su cláusula tercera la frase: “*(...)extendiendo así lo pactado en la cláusula tercera del mismo instrumento transcrita en la cláusula precedente (...)*”, extensión que si bien no recibe un límite expresamente establecido se podría interpretar tácitamente que estaba dado por la entrada en vigencia de la modificación permanente y definitiva del componente fijo que conformaría un nuevo sueldo base de los trabajadores, y que en definitiva, el pacto implicaba dos etapas, en primer lugar una vigencia transitoria de la rebaja salarial y luego la eficacia permanente de una nueva forma de calcular el sueldo base de los trabajadores descrita en la cláusula cuarta del primer acuerdo modificadorio del mes de septiembre de 2020.

Desde esta perspectiva, este Servicio no tiene certeza acerca de la verdadera naturaleza del acuerdo modificadorio y sus sucesivas modificaciones, primero, por cuanto el asunto de la eficacia no está expresado con claridad en los acuerdos escritos, y además, porque ambas partes sostienen diversas argumentaciones sobre la materia, controversia que necesita para su resolución de rendición de prueba en un procedimiento jurisdiccional ante los tribunales de justicia para su correspondiente ponderación, asunto que excede a la competencia de la Dirección del Trabajo. Así lo ha señalado la doctrina de este Servicio, contenida en Ord.

Nº1865 de 10.06.2020 que ha establecido:» *Los hechos precedentemente anotados dan cuenta de una situación de controversia entre las partes en relación con la materia denunciada, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente. De esta suerte no corresponde que este Servicio emita un pronunciamiento al respecto.*

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 los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En tal sentido se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en dictámenes Nºs. 1478/78, de 24.03.97 y 4616/197, de 16.08.96«.

Además, la jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen Nº 4078/236 de 14.07.1997 concluyó que: "i*las facultades de la Dirección del Trabajo se extienden a la fiscalización e interpretación de la legislación laboral vigente y no, a la dilucidación de cuestiones de hecho que suscitan controversia entre partes y que por tanto, precisan de un pronunciamiento jurisdiccional, en materia laboral*".

En relación con el pacto que se refiere al pago de gratificaciones, consta en la cláusula quinta del acuerdo de 11.09.2020 modificatorio del contrato colectivo, que las partes acordaron lo siguiente: "Quinto: Respecto del beneficio de gratificación anual contenido en la cláusula 3.9.1 del instrumento colectivo singularizado en la cláusula primera precedente, la empresa pagará anualmente una gratificación de un 25% de lo pagado o devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales, ello siempre y cuando existan utilidades líquidas en el giro de la empresa durante el ejercicio correspondiente, entendiéndose que la empresa se acoge y cumple así con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo. La empresa quedará de esta forma eximida de la obligación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo cualquiera fuere la utilidad líquida que obtuviere. De esta manera, durante la vigencia del presente acuerdo, la empresa no efectuará anticipos mensuales de la gratificación anual".

Cabe agregar, que conforme lo dispone el literal e) del artículo 42 del Código del Trabajo constituyen remuneración, entre otras, la gratificación, que "corresponde

a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador". Añade el artículo 46 del mismo cuerpo normativo que: "Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes".

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio contenida, entre otros, en el Ord. N°3.037, de 17.06.2015, señala que la obligación de remunerar con gratificaciones a los trabajadores existe, cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación que utilice el empleador, cuando se reúnan copulativamente las siguientes condiciones:

- "1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;*
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas persigan fines de lucro;*
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad; y*
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros".*

Finalmente, según el artículo 50 del Código del Trabajo "*El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".*

Contrastado lo prescrito en la norma anterior con lo acordado por las partes, no se observa una infracción al contenido mínimo que el legislador estableció en tal disposición legal acerca de las gratificaciones que obligatoriamente deben pagar a sus trabajadores las empresas señaladas en el artículo 47 del Estatuto Laboral.

Se constata que acorde con lo pactado, evidentemente las partes se acogieron a la regulación del artículo 50 del Código del Trabajo tal como se manifiesta en forma expresa, al consensuar un pago a los trabajadores de un 25% de lo devengado o pagado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope anual de 4,75 ingresos mínimos mensuales, lo que exime a la empresa del cumplimiento del sistema de pago de gratificación establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo. Específicamente, el acuerdo en la parte pertinente agrega: "(...) siempre y cuando existan utilidades líquidas en el giro de la empresa durante el ejercicio correspondiente".

En relación con ello, la doctrina de este Servicio ha señalado en Ord. N°4.482, de 12.11.2014, que, aunque el artículo 50 del Código del Trabajo establece que el pago de la gratificación realizada de acuerdo con dicha norma procederá sea cual fuere la utilidad líquida obtenida, ello no significa que ese beneficio tenga el carácter de "garantizado", es decir, que su procedencia no esté condicionada a la existencia de tales utilidades.

Agrega el pronunciamiento que, en razón de lo anterior, "(...) la única circunstancia en virtud de la cual, el empleador se encontraría obligado al pago de la gratificación legal, con prescindencia de considerar el resultado referente a las utilidades líquidas, devengadas en ejercicios financieros anteriores o futuros, corresponde a aquella en que las partes, dentro de la esfera de la autonomía de la voluntad, han acordado un sistema de gratificación legal garantizado, manifestado así en los respectivos contratos individuales de trabajo o instrumentos colectivos". De esta forma, la redacción del acuerdo en análisis viene a dejar en claro que no se trata de un acuerdo con gratificación legal "garantizada", sino que, para el nacimiento de la obligación de gratificar a los trabajadores, se requiere de la existencia de utilidades líquidas en el ejercicio comercial correspondiente.

No obstante, lo anterior, se procederá a enviar copia de este pronunciamiento al Departamento de Inspección para efectos de que sea realizada una fiscalización que tenga como propósito verificar el cumplimiento, en el caso concreto, de las obligaciones legales y contractuales en materia de pago de gratificaciones, según lo dispuesto en el Ord. N°3.037 de 2015.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:

1. Este Servicio no tiene certeza acerca de la verdadera naturaleza del acuerdo modificatorio y sus sucesivas modificaciones, primero por cuanto el asunto de la eficacia no está expresado con claridad en los acuerdos escritos, y además, porque ambas partes sostienen diversas argumentaciones sobre la materia, controversia que necesita para su resolución de rendición de prueba en un procedimiento jurisdiccional ante los tribunales de justicia para su correspondiente ponderación, asunto que excede a la competencia de la Dirección del Trabajo.

2. En relación con el pacto que se refiere al pago de gratificaciones, consta en la cláusula quinta del acuerdo de 11.09.2020 modificatorio del contrato colectivo, que las partes convinieron un sistema de pago de gratificaciones según lo establece el artículo 50 del Código del Trabajo, de modo que, no se observa una infracción legal en tal sentido.

Con todo, para verificar dicha circunstancia se ha dispuesto el envío de una copia de este pronunciamiento al Departamento de Inspección, para efectos de que sea realizada una fiscalización que tenga como propósito verificar el cumplimiento,

en el caso concreto, de las obligaciones legales y contractuales en materia de pago de gratificaciones.

Saluda atentamente a Ud.,

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



NPS/LSBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Departamento de Inspección