



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E.19448(2491)2018

1876

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

**MAT.:** Beneficios convenidos en instrumento colectivo. Exigibilidad. Regla de interpretación de contratos.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 30.04.2019 de Jefa Unidad de Pronunciamientos.  
2) Presentación de 11.01.2019 de Gerencia General CISROCO.  
3) Ord. 6485 de 21.12.2018 de Jefe Departamento Jurídico.  
4) Presentación de 12.11.2018 de Sindicato de Trabajadores CISROCO.

SANTIAGO,

23 MAY 2019

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

**A : SRES.  
SINDICATO DE TRABAJADORES DEL COMITÉ ISRAELITA DE  
SOCORROS.  
sindicatocisroco2016@gmail.com**

Mediante presentación del Ant.4), la organización interesada solicita que este Servicio emita pronunciamiento acerca de la procedencia de las siguientes decisiones adoptadas en el año 2018 por el empleador Comité Israelita de Socorros (Cisroco):

1. No pagar el bono pactado en la cláusula N°13 del instrumento colectivo suscrito por las partes el 23.06.2017.

2. No convocar a las trabajadoras que se desempeñan como camareras de cocina a prestar servicios de atención en las cenas Pasaj y Rosh Hashaná.

3. Eliminar el beneficio de un día compensatorio del descanso a los trabajadores que participaron del paseo anual establecido en la cláusula N°14 del instrumento colectivo vigente y cuyo descanso semanal coincidió con dicho evento grupal.

Para dar debida respuesta y complementar los antecedentes del caso, se dio traslado de la presentación de origen a la

*Jurídico*  
✓  
✓

empleadora, quien respondió mediante escrito del Ant.2), formulando, en resumen, las observaciones siguientes:

- El bono por evento especial sólo se paga cuando se cumplen los requisitos pactados, tal como ocurrió en la última celebración de Pésaj, oportunidad en que se pagó debidamente a los trabajadores sindicalizados que participaron.

- Por decisión de la empresa, la organización de la cena de Rosh Hashaná, se encargó a una empresa externa de banquetería, por lo que no se requirió del personal propio como en los eventos anteriores.

- En el evento antes mencionado no se requirió de los servicios de las camareras debido a que la empresa externa realizó la cena.

- En cuanto a la compensación de un día para los trabajadores a quienes les coincide su descanso semanal con el paseo anual convenido en la cláusula 14 del contrato colectivo, no es efectivo que la empresa en años anteriores haya otorgado días adicionales en estos casos y que la situación ya fue solucionada por la Inspección del Trabajo que concluyó que no había infracción a dicho instrumento.

Precisado lo anterior, informo a Ud. lo siguiente:

1. En relación con el “bono especial por evento”, convenido en la cláusula N°13 del contrato colectivo vigente, cabe señalar que esta asignación, según lo pactado expresamente por las partes, debe ser pagada por el empleador a los trabajadores sindicalizados que estén presentes y presten servicios colaborando en la atención durante los eventos “cena de Pesaj” y “cena de Rosh Hashaná”.

Se desprende de esta regulación convencional que recibirán esta bonificación aquellos dependientes sindicalizados que, conforme a su respectiva jornada, y, por ende, necesariamente presentes –incluso parcialmente- en el día del evento, presten servicios vinculados a la atención o a actividades propias de estos dos eventos especiales.

Igualmente tendrá derecho a percibir la citada asignación el trabajador que estando en el lugar cumpliendo sus funciones regulares, pacte debidamente con el empleador seguir en el establecimiento en sobretiempo u horas extras para prestar servicios en la cena de que se trate.

A su turno, corresponde sostener que no pueden acceder al citado bono aquellos trabajadores que el día del evento no asistan al lugar de trabajo, por ejemplo, por estar en su día de descanso, con licencia médica, vacaciones, etc.

Ahora bien, si las partes, en los hechos, han entendido que este bono especial debe pagarse a todos los trabajadores sindicalizados, por el sólo hecho de acontecer los aludidos eventos, e independiente de si se prestan o no los servicios a que alude la cláusula N°13, entonces ambas tendrán que ajustarse a esa particular forma de interpretación

práctica del contrato, misma que, al menos desde las facultades que competen al suscrito, no es posible desprender de los antecedentes.

Sin perjuicio de lo antedicho, una controversia en este punto escapa a la facultad dictaminadora de este Servicio, siendo materia de conocimiento y resolución de la autoridad judicial, criterio sostenido reiteradamente, entre otros, en Ord. 2180 de 07.05.2018, que concluyó estableciendo que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre las partes de la relación laboral que requiere de prueba y su ponderación, correspondiendo el conocimiento y resolución de la misma a los Tribunales de Justicia.

2. En cuanto a la situación de las trabajadoras que se desempeñan como camareras de cocina, igualmente resulta aplicable el razonamiento expuesto en el numeral anterior, pues a las partes sólo le está permitido pactar labores especiales o mayores tiempos de permanencia y trabajo en la medida que no se transgredan normas de orden público como son las relativas a límite de jornada y descansos.

No obstante lo anterior, respecto de las dependientes que podían legal y contractualmente prestar servicios en los eventos ya referidos, corresponde dilucidar si el empleador está facultado para excluir a las trabajadoras que por largos años han participado de estas actividades, fundándose exclusivamente en que ha optado por entregar la realización del evento a un tercero.

En este punto, cabe tener presente que la Dirección del Trabajo ha mantenido el criterio de que el contenido de la relación laboral –salvo en los casos excepcionales permitidos expresamente por el legislador– no puede ser alterado unilateralmente, ni menos, quedar los derechos, funciones, y beneficios sujetos a una condición potestativa consistente en la mera voluntad de la persona que se obliga (entre otros en Ord. N° 3237 de 14.07.2017).

En el caso que nos convoca, es posible advertir que la empresa, con su propia y exclusiva determinación de entregar la realización del evento a un tercero, ha producido el efecto de eliminar funciones –y consiguientes réditos– que por largo tiempo pertenecieron a sus dependientes, quienes, por lo mismo, razonablemente las consideran dentro de la relación laboral.

Tal apreciación, respecto de los trabajadores sindicalizados, es claramente reforzada por la circunstancia de estar contemplada su participación en los sucesivos contratos colectivos (actualmente en la estipulación N° 13), resultando aún más necesario el resguardo que la empresa debe tener al tomar decisiones unilaterales como la adoptada, pues las cláusulas del instrumento colectivo se pactan para ser eficaces y surtir el pertinente efecto y no para quedar supeditadas a la mera voluntad del empleador.

Con todo, como se señaló en el numeral anterior, la definición de la eventual controversia de las partes acerca de la situación concreta de cada trabajador en este punto le compete a los Tribunales de Justicia.

3. En relación con la eliminación del supuesto beneficio de conceder un día compensatorio a aquel trabajador que participa del paseo anual contemplado en el contrato colectivo cuando esta actividad coincide con el día de descanso semanal del dependiente, cabe advertir que es el propio instrumento el que en su cláusula N° 14, expresa que el día del paseo “se considerará como trabajado para todos los efectos legales”, por lo que no resulta procedente considerar que el trabajador que asiste al paseo anual (definido claramente por las partes como día de trabajo) está al mismo tiempo usando su día de descanso semanal, aun cuando éste coincida con el evento colectivo.

En ese entendido, se ajustaba a Derecho la práctica de otorgar un día compensatorio del descanso semanal a aquel trabajador que no pudo ejercerlo por asistir al paseo anual convenido colectivamente. Luego, incurre en infracción el empleador si niega tal derecho.

La afirmación precedente en nada se opone a la fiscalización 1322.2018.1226, procedimiento cuyo análisis se centró en una eventual trasgresión a la cláusula N° 14 del contrato colectivo, concluyendo que no hay incumplimiento de ésta, lo que resulta correcto pues dicha estipulación no se ha encargado de establecer una regulación especial a la situación del día de descanso que coincide con la actividad recreativa que han acordado las partes, por lo que no hay incumplimiento del instrumento colectivo. No obstante, ello no significa que se pueda desconocer la cualidad de “día trabajado para todos los efectos” que los contratantes le han dado a la fecha en que se realiza el evento, carácter que impide que pueda confundirse con el día de descanso semanal –de naturaleza y objeto diverso a la actividad de convivencia pactada colectivamente- a que tiene derecho el trabajador de manera irrenunciable.

Saluda atentamente,

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
MBAC/CLCH  
Distribución:

Dest  
Gerencia CISROCO  
Jurídico  
Partes  
Control.