



DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 10849 (2151) 2013
K. 3400 (728) 2014

Juridico

1368

ORD.: _____/

MAT.: 1.- La empresa Chilquinta Energía S.A. se encuentra obligada a establecer el monto, forma y periodo de pago de los beneficios a que alude la cláusula 4ª de los respectivos contratos individuales de trabajo, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo y al principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral.

2.- El pacto contenido en el inciso primero de la citada cláusula 4ª no se ajusta a derecho al dejar sujeto el pago de remuneraciones, beneficios, regalías o prestaciones no estipuladas expresamente a la mera liberalidad del empleador.

ANT.: 1) Presentación de 07.04.2014, de Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Chilquinta Energía S.A.
2) Presentación de 28.03.2014, de Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Chilquinta Energía S.A.
3) Pase N° 614, de 27.03.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
4) Ordinario N° 647, de 27.03.2014, de Inspectora Provincial del Trabajo de Valparaíso.
5) Ordinario N° 595, de 25.03.2014, de Inspectora Provincial del Trabajo de Valparaíso.
6) Presentación de 07.03.2014, de Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Chilquinta Energía S.A.
7) Ordinario N° 3850, de 07.10.2013, de Jefa Departamento Jurídico.
8) Presentación de 25.10.2013, de Juan Carlos Fritis Pérez, Gerente de Personas, Chilquinta.
9) Presentación de 23.10.2013, de Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Chilquinta Energía S.A.
10) Pase N° 1713, de 16.09.2013, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
11) Presentación de 13.09.2013, de Sindicato N° 1 de Trabajadores de Empresa Chilquinta Energía S.A.

SANTIAGO,

17 ABR 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 1 EMPRESA CHILQUINTA ENERGÍA S.A.

Mediante presentación del antecedente 11) Uds. han solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección respecto de los siguientes puntos:

1.- Si la empresa Chilquinta Energía S.A. se encuentra obligada a estipular en los contratos individuales de trabajo de los dependientes no afectos a un contrato colectivo de trabajo, el monto, forma y periodo de pago de la remuneración convenida en las cláusulas tercera y cuarta de dichos instrumentos.

Fundan lo anterior, en el hecho que como consecuencia de no especificarse en los respectivos contratos de trabajo la conformación de la remuneración convenida, precisando los diversos rubros que la componen, el empleador habría disminuido unilateralmente ésta a los trabajadores que se afiliaron a ese Sindicato.

2.- Si ha existido incumplimiento por parte del empleador en la aplicación de la cláusula décimo séptima del contrato colectivo de trabajo, vigente entre la empresa Chilquinta Energía S.A y el Sindicato de trabajadores Nº 1 de la misma, que establece un aumento trienal del sueldo base de los involucrados en las condiciones allí previstas.

Al respecto, cabe informar en forma previa, que en cumplimiento del principio de igualdad y contradicción de los interesados, contemplado en el inciso final del artículo 10 de la ley Nº 19.880, se dio traslado a la empresa Chilquinta Energía S.A., con el fin de que expresara sus puntos de vista sobre la materia en consulta.

En respuesta a dicho requerimiento, la empresa informó, con relación al primer punto, que la cláusula tercera de los contratos de trabajo señala de manera clara y precisa la remuneración mensual de cada uno de los trabajadores, estableciéndose en ellos un sueldo base y una gratificación mensual de carácter convencional.

Agrega la empresa que en la cláusula cuarta de los respectivos contratos individuales de trabajo, se establecen los diversos beneficios a que tienen derecho los trabajadores, entre otros, asignaciones técnicas profesionales y trienios.

Sostiene, además, que respecto de los trabajadores que participan por primera vez de un proceso de negociación colectiva, se les readecua su remuneración, en cuyo caso, los trabajadores involucrados firman anexo de contrato de trabajo en los cuales se establecen nuevas condiciones, las que incluyen nuevos beneficios.

Finalmente, en relación al segundo punto, señala que la aludida cláusula decimo séptima del contrato colectivo de trabajo, se ha mantenido inalterable desde el año 2006, pagándose el beneficio ahí pactado cada vez que un

trabajador cumple tres años de trabajo consecutivos en la compañía y en la medida que el trabajador se encuentre afecto al instrumento colectivo que establece dicho beneficio.

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

1.- En relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, dispone:

“EL contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

“4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;”

A su vez, el artículo 54 del mismo cuerpo normativo, en su inciso 3°, prescribe:

“Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas”.

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas, se infiere que la estipulación del artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento del monto, forma y período de pago de la remuneración a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

Se colige, asimismo, que conjuntamente con el pago de la remuneración, el empleador se encuentra obligado a entregar al trabajador un comprobante, a fin de dejar establecido el monto de lo pagado, la forma de su determinación y las deducciones efectuadas a esa remuneración.

Lo anterior, obedece al deseo del legislador de que el trabajador conozca, con certeza y seguridad, **la remuneración a que tiene derecho por la prestación de sus servicios.**

En efecto, la determinación en el contrato del monto de la remuneración convenida, tiene por objeto dar certeza y seguridad a la relación laboral, puesto que a través de esta exigencia el trabajador conocerá por anticipado cuál será la retribución que recibirá por la prestación de sus servicios y, a su vez, el empleador, cual será el importe que por dicha prestación deberá pagar.

En tal sentido, se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 1470/70, de 18.04.2001.

Al respecto, cabe hacer presente que las normas protectoras de las remuneraciones, antes transcritas y comentadas, constituyen un derecho irrenunciable para los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 5° del Código del Trabajo, el que en su parte pertinente, prescribe:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

Precisado lo anterior, corresponde ahora analizar las cláusulas convencionales tercera y cuarta de los contratos individuales de trabajo del personal de que se trata. En este sentido, de los antecedentes tenidos a la vista por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Valparaíso, se sigue que la citada cláusula tercera, dispone:

“El trabajador percibirá mensualmente una remuneración constituida por un sueldo base mensual (sueldo Base) de \$ _____.- y una Gratificación que se considerará legal hasta la concurrencia de lo que corresponde pagar por tal concepto y convencional en el exceso, equivalente al 50% del Sueldo Base.

“Esta gratificación cubrirá y se imputará a cualquier beneficio legal que por concepto de gratificación se establezca por disposición legal u otra norma obligatoria.

“Las partes dejan constancia que en virtud de lo dispuesto en el Artículo 50 del Código del Trabajo, el Empleador está eximido de la obligación de gratificar en proporción de las utilidades (Artículo 47 del Código del Trabajo).

“El trabajador percibirá por concepto de movilización la cantidad de 0.5857 UF mensuales y por concepto de colación percibirá la cantidad de 0,0963 UF por cada día completo efectivamente trabajado. El valor de la UF utilizada para cancelar estos conceptos, es la del último día del mes anterior”.

A su vez, la cláusula cuarta del mismo instrumento, en lo pertinente, establece:

“Las partes declaran expresamente que cualquier otra remuneración, beneficio, regalía o prestación no estipulada en este Contrato, se entenderá conferida a título de mera liberalidad, no dará derecho alguno al Trabajador y no impondrá obligación alguna al Empleador, pudiendo éste modificarlos o eliminarlos a su entero arbitrio.

“Se deja constancia que en la remuneración indicada anteriormente se encuentran incluidos los siguientes beneficios: bonificación de vacaciones, aguinaldos, Asignación Profesional o Técnico Industrial, bonificación horario, bonificación turno, bonificación de energía, aporte beneficios médicos trienios, beneficios sociales...”

Del análisis de las cláusulas contractuales antes transcritas se colige que la remuneración de los trabajadores por quienes se consulta está conformada por un sueldo base, cuyo monto se especifica en los respectivos instrumentos de trabajo, y por una gratificación equivalente al 50% del sueldo convenido.

Se infiere asimismo que la remuneración de dichos dependientes comprende además, entre otros, los siguientes beneficios: bonificación de vacaciones, aguinaldos, Asignación Profesional o Técnico Industrial, bonificación horario, bonificación turno y bonificación de energía, cuyos montos no se encuentran consignados en dicho instrumento, como tampoco la periodicidad en que éstos son pagados.

Finalmente, del mismo análisis se desprende que el personal que nos ocupa percibe asignaciones por concepto de movilización y colación, cuyos montos se encuentran determinados en unidades de fomento.

Analizada la situación consultada a la luz de las normas legales y convencionales precitadas y de la doctrina institucional vigente, preciso es convenir, a juicio de esta Dirección, que la aludida cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo, antes transcrita y comentada, no se ajusta a derecho, por cuanto no existe precisión en relación al monto, forma y período de pago de los beneficios allí estipulados, circunstancia que afecta directamente la seguridad y certeza que debe primar en las relaciones de trabajo, más aún, en circunstancias que el legislador, al establecer expresamente en el artículo 10 N° 4° del Código del Trabajo, que el monto, forma y período de pago de la remuneración constituye una de las estipulación mínimas que debe contener el contrato de trabajo, persigue, tal como se expuso anteriormente, que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

De esta suerte, preciso es concluir que la empresa Chilquinta Energía S.A. se encuentra obligada a establecer el monto, forma y período de pago de los beneficios a que alude la cláusula 4ª de los respectivos contratos individuales de trabajo, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo y al principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral.

Por otra parte, y sin perjuicio de lo antes expuesto, es del caso señalar que en relación al inciso primero de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo, conforme al cual el pago de cualquier beneficio que no se encuentre expresamente estipulado se entenderá conferido a título de mera liberalidad del empleador, contraviene asimismo el principio de certeza de la remuneración consagrado en el citado artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, circunstancia que afecta igualmente la legalidad de la citada cláusula.

En efecto, la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 5479/261, de 19.12.2003 –cuya copia se acompaña-, resolviendo una situación similar, ha concluido que *“al caracterizarse el pago de premios, bonos o remuneraciones ocasionadas como mera liberalidad del empleador se contraviene al principio de la certeza de la remuneración”*.

Finalmente, cabe hacer presente que del informe de fiscalización, evacuado por el fiscalizador de la Inspección antes señalada Sr. Rodrigo Cartajena Henríquez, aparece que, efectivamente, con motivo de la afiliación de los trabajadores de esa empresa a la Organización Sindical, éstos ven afectadas sus remuneraciones al disminuirse su sueldo base, circunstancia, que a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, transgrediría el principio de certeza antes señalado.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado y atendido que la situación antes descrita podría constituir una práctica antisindical, se han remitido los antecedentes pertinentes a la unidad de Defensa de Derechos Fundamentales, dependiente de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso a fin de investigar los hechos allí verificados.

2.- En lo concerniente a la consulta referida a si ha existido incumplimiento por parte del empleador en la aplicación de la cláusula décimo séptima del contrato colectivo de trabajo vigente, cabe señalar que a través de presentación del antecedente 1), el sindicato de trabajadores N° 1 de la empresa Chilquinta S.A. se desistió de la misma, por lo que no procede, por ahora, emitir un pronunciamiento sobre el particular.

En consecuencia, atendido todo lo expuesto cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1.- La empresa Chilquinta Energía S.A. se encuentra obligada a establecer el monto, forma y período de pago de los beneficios a que alude la cláusula 4ª de los respectivos contratos individuales de trabajo, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo y al principio de certeza que debe inspirar a toda relación laboral.

2.- El pacto contenido en el inciso primero de la citada cláusula 4ª no se ajusta a derecho al dejar sujeto el pago de remuneraciones, beneficios, regalías o prestaciones no estipuladas expresamente en el contrato, a la mera liberalidad del empleador.

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/SMS/ACG
Distribución:

- Jurídico – Partes - Control.
- Inspección Provincial del Trabajo Valparaíso
- Chilquinta S.A.