

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 20775(1420)96 ✓

ORD. N° 0625 / 042

MAT.: Se rechaza impugnación de instrucciones N° 0.13.09.96-254, impartidas por el fiscalizador Ramón Cáceres Carrasco a empresa Femesa S.A. por las cuales se le ordena el pago de anticipo de remuneraciones por quincena del mes de octubre de 1996, no obstante haberse hecho efectiva la huelga a partir del día 14 de mismo mes, por encontrarse ajustadas a derecho.

ANT.: 1) Ord. N° 919, de 25.10.96, de Inspector Comunal del Trabajo, Maipú;
2) Presentaciones del 24.10.96 y 17.10.96, de don Antonio Furlanetto Volpato por empresa Femesa S.A.
3) Ord. N° 0897, de 18.10.96, de Inspector Comunal del Trabajo, Maipú.
4) Informe de 18.10.96, de Fiscalizador Ramón Cáceres Carrasco.
5) Instrucciones N° 0.13.09.-96-254, de Fiscalizador Ramón Cáceres Carrasco.

FUENTES.:

Código del Trabajo, artículos 9° inciso 1° y 377, inciso 1°. Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. N°s. 3871/19-6, de 22.06.95; 3709/188, de 14.06.95, y 6751/222, de 14.10.91.

SANTIAGO, 05 FEB 1997

OR : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. ANTONIO FURLANETTO VOLPATO
GERENTE GENERAL
FEMESA S.A.
CHANARCILLO N°991
LONQUEN - LO ESPEJO
MAIPU

Mediante presentaciones del antecedente 2) se impugna instrucciones N° 0.13.09.96-254, de Fiscalizador Ramón Cáceres Carrasco, por las cuales se ordena a la empresa Femesa S.A. pagar el anticipo de remuneraciones por la quincena del mes de octubre de 1996, no obstante que la empresa estuvo en huelga a partir del día 14 del mismo mes.

Se fundamenta la impugnación en que los trabajadores no son a trato por lo que sus remuneraciones deben pagarse mensualmente, y si se ha pagado anticipos lo ha sido en forma voluntaria y en condiciones normales, y no durante una huelga de la empresa, por lo que este hecho como no tiene precedente no puede estimarse que haya cláusula tácita en el pago voluntario de anticipos. Asimismo, como se ignora la duración de la huelga, las remuneraciones podrían no alcanzar para cubrir las obligaciones previsionales de los trabajadores como ocurre con los préstamos de las Cajas de Compensación, que la empresa debería solventar con dineros propios.

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

El artículo 90, inciso 10, del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de informe de fiscalización y demás antecedentes tenidos a la vista se desprende que, a los menos desde febrero a septiembre de 1996, período revisado, la empresa Femesa S.A. ha pagado los días 15 del mes anticipo de remuneraciones a sus trabajadores incluidos los involucrados en huelga de octubre pasado, lo que lleva a concluir que dicha modalidad de pago ha sido una práctica constante y reiterada de las empresa, aceptada por los trabajadores.

En efecto, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en acápite que anteceden, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a éstos los anticipos en comento, en la forma y oportunidades en que se han efectuado, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, formando parte este acuerdo de los contratos individuales de trabajo, no resulta ajustado a derecho que el empleador suspenda su aplicación unilateralmente toda vez que ello implicaría transgredir la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto dispone:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"

Ahora bien, la alegación que por haberse hecho efectiva huelga autorizaría para no otorgar el anticipo a los trabajadores comprometidos en ella por ser esta una circunstancia sin precedente, que impediría la existencia de cláusula tácita al respecto, cabe señalar que ello debe ser desestimado toda vez que la huelga se hizo efectiva, según los antecedentes, a partir del día 14 de octubre, es decir, los trabajadores laboraron la primera quincena del mes, por lo que devengaron el anticipo de remuneraciones por el período trabajado, por lo que su pago cuenta con causa suficiente.

Por otra parte, a mayor abundamiento, el artículo 377, inciso 1º del Código del Trabajo, previene:

"Durante la huelga o el cierre temporal o lock - out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que durante el período de huelga se suspenden los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores involucrados en ésta, de suerte tal que ellos no tienen obligación de prestar servicios ni el empleador de pagar las remuneraciones, regalías y beneficios establecidos en dicho contrato.

Ahora bien, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes Ords. Nº 3709/188 de 14.06.95, 6751/222 de 14.10.91, *"la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios o estipendios que, por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es la ejecución de servicios durante el período laboral respectivo.*

En consecuencia, no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato de trabajo aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga".

En el caso en comento, por haberse laborado la quincena anterior al inicio de la huelga se devengó el pago de remuneración por dicho período, razón por la cual los efectos propios de la huelga no podían afectarle si estos comenzaron con posterioridad, por lo que no existe impedimento alguno para el pago de remuneración y su anticipo como se encuentra acordado entre las partes, pago que procede efectuar en proporción a los días laborados.

Finalmente, en orden a que con los anticipos no se lograría cubrir algunas obligaciones previsionales de los trabajadores en huelga referidas a préstamos de Cajas de Compensación, cabe hacer presente que en los antecedentes obra carta de 24.10.96, de la Caja de Compensación "La Araucana", mediante la cual se accede al aplazamiento del pago de dividendos para el mes de diciembre de 1996, producido el reintegro de los trabajadores, por lo que el argumento anotado carece igualmente de base.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se rechaza impugnación de instrucciones Nº 0.13.09.96-254 impartidas por el Fiscalizador Ramón Cáceres Carrasco a empresa "Femesa" S.A. por las cuales se le ordena el pago de anticipo de remuneraciones por quincena del mes de octubre de 1996 no obstante haberse hecho efectiva huelga a partir del día 14 del mismo mes, por encontrarse ajustadas a derecho.



Saluda a Ud.,

Maria Ester Ferrer
MARIA ESTER FERRER NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

195 FEB 1997
10-10-1997

JDM/ycs

DISTRIBUCION:

- Juridico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo