



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 022355(1322)/98

ORD. Nº 2826 / 154

**MAT.:** 1) La Empresa Babcock Chile S.A. se encuentra obligada a otorgar el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores por un valor semejante al otorgado en años anteriores, toda vez que este beneficio tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose la citada empresa obligada, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.

2) La Empresa Babcock Chile S.A., no se encuentra obligada a realizar la fiesta de fin de año, toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo, sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al afecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.

3) La Empresa Babcock Chile S.A. no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo, en los términos que lo ha venido haciendo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta" y, en consecuencia, no se encuentran ajustados a derecho los descuentos que la empresa ha efectuado a los anticipos de gratificaciones pactados en la referida cláusula decimosexta del contrato colectivo.

**ANT.:** 1) Ord. 527 de Inspección Comunal del Trabajo de Maipú de 12.04.99.  
2) Ord. Nº 1055 de 24.02.99. del Sr. Jefe del Departamento jurídico.  
3) Ord. Nº 0292 de 14.01.99. del Sr. Jefe del Departamento jurídico.  
4) Presentación de Sindicato de Trabajadores Empresa Babcock de 18.12.98.

**CONCORDANCIAS:**

Ord. Nº 6837/130, de 12/09/88.

SANTIAGO,

31 MAYO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. MANUEL JORQUERA  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA BABCOCK CHILE S.A.  
LAS AMERICAS 585  
MAIPU/

Mediante la presentación de antecedente 4) el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Babcock Chile S.A. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1) Existencia de una cláusula tácita respecto de la celebración de la fiesta de fin de año y de la entrega de regalos que se realizaba a expensas de la empresa desde el año 1992.

2) Legalidad del descuento de las cotizaciones previsionales efectuado por la empresa respecto de los anticipos de gratificación pactados a todo evento en el contrato colectivo.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) De conformidad con lo prevenido en el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades 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 esta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez. Ahora bien, como el contrato de trabajo tiene el carácter de consensual, se entienden incorporadas a este no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquellas que emanan del acuerdo de voluntades tácitas de las partes contratantes, salvo los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija la manifestación expresa de voluntad.

Por su parte, acorde con lo establecido en el inciso tercero de artículo 344 del Código del Trabajo, el contrato que celebran las partes involucradas en un proceso de negociación colectiva es un contrato solemne, toda vez que para que nazca a la vida del derecho y, por consiguiente, produzca todos los efectos que le son propios, requiere necesariamente de una formalidad especial, cual es la escrituración del documento.

De esta suerte, aparece lógico que si las remuneraciones y condiciones de trabajo existentes en una empresa se regulan a través de un instrumento colectivo solemne, el trabajador no pueda exigir al empleador, en virtud de dicho título, beneficios que no se han dejado debidamente especificados en el aludido instrumento, tal como lo establece el Nº 2 del artículo 345 del mismo Código del Trabajo.

No obstante lo expresado, es del caso señalar que aún cuando las partes contratantes hubieren fijado las condiciones de trabajo y remuneración a través de un contrato colectivo, siempre tienen a salvo la posibilidad de negociar tales condiciones individualmente, por cuanto la negociación individual de las partes constituye uno de los principios sobre los que descansa nuestro ordenamiento jurídico laboral, siendo su existencia un derecho de carácter irrenunciable.

En efecto, el artículo 311 del Código del Trabajo, sobre el particular dispone que:

*"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar la disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".*

De esta forma entonces, las partes podrán negociar individualmente tales condiciones, con el único límite que esta negociación no importe una disminución de los beneficios y derechos pactados colectivamente.

Ahora bien, del análisis conjunto de los artículos 9 y 311 del Código, se sigue que el trabajador afecto a un contrato colectivo, de común acuerdo con su empleador, puede modificar o complementar las estipulaciones contenidas en éste instrumento, con la sola limitante de que ello no signifique una disminución de los beneficios que le corresponden al trabajador por aplicación del contrato colectivo.

Por tanto, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que existiendo contrato colectivo en la empresa, no resulta jurídicamente procedente exigir el cumplimiento de una obligación o el otorgamiento de un beneficio que no se encuentre expresamente especificado en el aludido instrumento, a menos que el mismo se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual de las partes que lo modifique o complemente; Negociación que, conforme se ha señalado, bien puede ser el producto de un acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, especialmente del informe de fiscalización evacuado por la Sra. María Rosa García Zapata, el 12 de abril de 1999, aparece que la Empresa Babcock Chile S.A., otorgó a los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente en la empresa, con posterioridad a su celebración y en forma reiterada, los beneficios consistentes en una fiesta de navidad y regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores, aún cuando estos no formaban parte de los beneficios que se convinieron en el referido instrumento colectivo.

Del mismo informe de fiscalización se desprende que el año 1997, la empresa no realizó la fiesta de fin de año, sino que se limitó a entregar el beneficio consistente en regalos para los hijos y la cónyuge de los trabajadores, cuestión que no fue reclamada en su oportunidad por los dependientes. El año 1998, la empresa nuevamente no efectuó la fiesta de fin de año y, esta vez, tampoco realizó los regalos a que se ha hecho referencia, cuestión a la que se opusieron los trabajadores y que fue oportuna y debidamente denunciada a éste Servicio.

De consiguiente, en el caso en análisis, preciso es concluir que la Empresa Babcock Chile S.A., ha efectuado un pago reiterado en el tiempo del beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores afectos al

contrato colectivo vigente, no así del beneficio consistente en realizar una fiesta de fin año, práctica que fue interrumpida el año 1997, sin que mediara reclamo de los trabajadores ante la autoridad.

Por lo cual, al tenor de las consideraciones formuladas en el cuerpo del presente dictamen debemos concluir que el primero de los beneficios a que se ha hecho referencia, tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose obligada la Empresa Babcock Chile S.A., a continuar otorgando el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores, de conformidad con lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil y, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.

La conclusión anterior no puede extenderse a la fiesta de fin de año que se realizaba en la Empresa Babcock Chile S.A., toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al afecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.

2) En lo que se refiere a la segunda consulta planteada, que dice relación con la legalidad de los descuentos efectuados por la Empresa Babcock Chile S.A. sobre los anticipos de gratificación, el contrato colectivo, en su cláusula decimosexta dispone:

*"Gratificación Legal*

*"En caso de haber utilidades líquidas la empresa cancelará a sus empleados el 25% del total de los sueldos ganados durante el año, con un tope de 4.75 I.M.L. (alternativa del art. 50 del C. del Trabajo) se otorgará un anticipo en el mes de Diciembre del 25% de la gratificación, y el saldo de 75% en el mes de Abril correspondiente.*

*"Si no hay utilidades determinadas conforme a las normas precedentes, pero sin agregarse para este efecto de cálculo, pérdidas de los años anteriores, la empresa cancelará en todo caso, en el mes de Diciembre de cada año, una cuarta parte de los 4.75 I.M.L., como se indica en el inciso primero, sin devolución del monto ya cancelado a título de indemnización convencional".*

Por su parte, el informe de fiscalización ya individualizado, sobre el particular constata que el empleador reconoció que la empresa *"siempre pagó el 25% líquido y no se realizaba el descuento provisional"*.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que las cláusulas escritas de un contrato colectivo, además, de poder modificarse a través de un acuerdo de voluntades entre las partes, puede verificarse aplicando la regla de interpretación de los contratos, contemplada en el artículo 1564 del Código Civil, cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato

pueden interpretarse "por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes o, una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato; De suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta".

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y el verdadero alcance que las partes han querido darle a la misma. De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación, puede modificar o complementar el acuerdo inicial y tal aplicación constituirá un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual; Siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma.

En el caso que nos ocupa, el contrato colectivo tenido a la vista, suscrito entre la Empresa Babcock Chile S.A. y el Sindicato de Trabajadores, contempla en su cláusula decimosexta la obligación de pagar un anticipo de una cuarta parte de los 4.75 ingresos Mínimos mensuales que le corresponden a cada trabajador por concepto de gratificación, sin especificar si los mismos se pagarán líquidos, esto es, asumiendo la empresa a su cargo y costo las cotizaciones previsionales que corresponda efectuar; o brutos, esto es, asumiendo los trabajadores el costo respectivo.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial el informe de fiscalización evacuado por la Sra. María Rosa García Zapata, el 12 de abril de 1999, se ha podido constatar que la Empresa Babcock Chile S.A. ha pagado de modo reiterado en el tiempo el referido anticipo sobre una base líquida, razón por la cual es posible afirmar que las partes han entendido y ejecutado la cláusula en análisis de forma tal que la empresa ha asumido a su cargo y costo las cotizaciones previsionales que corresponde efectuar al respecto.

En estas circunstancias, teniendo presente las consideraciones efectuadas en los párrafos anteriores, resulta forzoso concluir que la Empresa Babcock Chile S.A. no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de cumplir la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo ya analizado, en los términos que lo ha venido efectuando, puesto que la misma ha pasado a ser obligatoria, de conformidad a los paramédicos que hacen aplicable "la regla de la conducta", ya expuesta en acápites que anteceden.

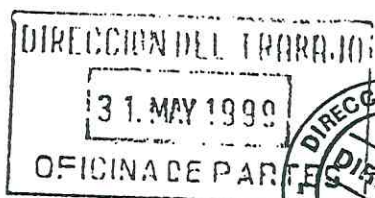
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) La Empresa Babcock Chile S.A. se encuentra obligada a otorgar el beneficio consistente en regalos para los hijos y cónyuge de los trabajadores por un valor semejante al otorgado en años anteriores, toda vez que este beneficio tiene su origen en una negociación individual tácita de los contratantes que modificó el contrato colectivo de los trabajadores que negociaron en dichos términos, encontrándose la citada empresa obligada, por ende, a incorporarlo en los respectivos contratos individuales de trabajo.

2) La Empresa Babcock Chile S.A. no se encuentra obligada a realizar la fiesta de fin de año, toda vez que este beneficio se ha discontinuado en el tiempo, sin que existiera un reclamo oportuno de parte de los trabajadores beneficiados, presumiéndose al afecto el consentimiento tácito de los mismos en el sentido de extinguirlo.

3) La Empresa Babcock Chile S.A. no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula decimosexta del contrato colectivo de trabajo, en los términos que lo ha venido haciendo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los parámetros que hacen aplicable "la regla de la conducta" y, en consecuencia, no se encuentran ajustados a derecho los descuentos que la empresa ha efectuado a los anticipos de gratificaciones pactados en la referida cláusula decimosexta del contrato colectivo.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
MARIA ESTER FERES NAZARALA  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JAC

FSC/sda

Distribución:

Jurídico, 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