

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 23969(1220)/97

ORD. N^o 0103, 004

MAT.: 1) La reducción de la jornada de trabajo la víspera de fiestas patrias, navidad y año nuevo convenida en contrato colectivo suscrito entre empresa Tejeduría Readi S.A. y el Sindicato de Trabajadores N^o 1 no puede significar la pérdida del beneficio de colación en especie o en dinero estipulado, de darse los requisitos para su otorgamiento.

2) A los trabajadores a trato de la misma empresa les corresponde pago del ingreso mínimo mensual si con lo devengado en el mismo período no alcanzan a obtener el equivalente a este ingreso; y

3) La empresa nombrada se encuentra obligada a seguir pagando la gratificación convenida en forma mensual, aún cuando no vaya a presentar utilidades, sin perjuicio de su rebaja o descuento de las remuneraciones una vez determinado por el balance anual correspondiente que no obtuvo realmente utilidades.

ANT.: Presentación de 27.11.97, de doña Verónica Readi Catán, por Tejeduría Readi S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 44, inciso 3^o.
Código Civil, arts. 1545 y 1564, inciso 3^o.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Ords. N^{os}. 3070/146, de 25.05.94 y 0226/8, de 10.01.92.

SANTIAGO, - 9 ENE 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑORA VERONICA READI CATAN
TEJEDURIA READI S.A.
CASILLA 84, CORREO 13
SAN MIGUEL/

Mediante presentación del Ant. se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias que inciden en el contrato colectivo vigente en la empresa:

1) Si corresponde pago de colación la víspera de fiestas patrias, navidad y año nuevo, que se trabaja media jornada;

2) Si respecto de los trabajadores a trato corresponde pagarles sólo lo devengado aún cuando resulte ser inferior al ingreso mínimo mensual; y

3) Si la empresa está obligada a pagar mensualmente la gratificación del 25% de la remuneración cuando ha tenido pérdidas, o las utilidades no alcanzan para el pago.

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

1) En cuanto al pago de colación en víspera de las festividades que consulta, el N° 7 de la cláusula cuarta del contrato colectivo de fecha 10 de septiembre de 1997, suscrito entre Empresa Tejeduría Readí S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1, dispone:

"Colación: Se mantiene el beneficio de la colación lo que incluye un plato de fondo y un pan, y el tiempo de treinta minutos que al efecto se otorga. Los trabajadores que no reciban este beneficio, percibirán el beneficio de colación en dinero la cantidad de \$350, junto a su liquidación de remuneraciones".

De la cláusula citada se desprende que el beneficio de colación podrá ser en especie, que incluye un plato de fondo y pan, o en dinero, \$350, a pagarse junto con la remuneración.

Por su parte, y a fin de determinar si corresponde su pago la víspera de las festividades, cabe señalar que el punto N° 13 de la cláusula cuarta del mismo contrato colectivo, estipula:

"Trabajo en vísperas de festivos: En víspera de fiestas patrias, navidad y año nuevo, el personal trabajará media turno, entendiéndose para todos los efectos legales que ha trabajado el turno completo. Al efecto, el segundo turno y tercer turno anticiparán su hora de ingreso para que engarce con la salida del turno anterior".

De la cláusula anterior se deriva que la víspera de fiestas patrias, navidad y año nuevo se trabajará medio turno, no obstante lo cual se entenderá que se ha trabajado el turno completo para todos los efectos legales.

En otros términos, a pesar que el día previo a las festividades que se indica se trabaja medio turno, se considerará para todos los efectos que se ha trabajado el turno completo.

Entre los efectos para estimar que se ha laborado el turno completo debe entenderse incluido el pago de remuneración, como se deriva de lo aseverado en la presentación *"el trabajador trabajará sólo media jornada y la empresa cancelará el total de la jornada"*.

Ahora bien, armonizando lo estipulado en las cláusulas antes comentadas, posible resulta concluir que la circunstancia que los días previos a las festividades se labore media jornada ello no puede significar pérdida de beneficio alguno en favor de los trabajadores, atendido el claro tenor de lo pactado que no obstante la reducción de la jornada se entenderá laborada en forma completa para todos los efectos, entre los cuales debe entenderse incluida la colación.

De este modo, en la especie, la reducción convenida de jornada la víspera de fiestas patrias, navidad y año nuevo no puede significar la pérdida del beneficio de colación ya sea en especie o en dinero como se encuentra estipulada, de darse los requisitos para su otorgamiento.

2) En cuanto a la consulta si a los trabajadores a trato se le debe remunerar sólo lo devengado aún cuando sea inferior al ingreso mínimo mensual, el inciso 3º, del artículo 44, del Código del Trabajo, dispone:

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que por remuneración mensual, ningún trabajador puede percibir menos del ingreso mínimo mensual, a no ser que se haya convenido o pactado jornadas parciales de trabajo, en cuyo caso, dicho monto puede reducirse en forma proporcional calculado a base de la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, teniendo también presente el texto de la ley, cabe señalar que la regla contenida en el precepto antes transcrito y comentado es de aplicación general para todos los trabajadores sin distinción, reconociendo solamente las excepciones previstas por el mismo legislador, entre las cuales no se consideran los trabajadores a trato a que se refiere la consulta.

En estas circunstancias, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, resulta posible afirmar que los dependientes a trato de la empresa Tejeduría Readí S.A., en cuanto al monto mínimo de la remuneración mensual que deben percibir, se encuentran afectados al precepto contenido en el inciso 3º del artículo 44 del Código del Trabajo, en el caso que lo devengado, según el sistema de remuneración pactado, no alcance el monto del ingreso mínimo mensual.

Lo antes expuesto se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. Nº 3070/146, de 25.05.94.

3) En cuanto a la consulta si procede seguir pagando mensualmente la gratificación de acuerdo al 25% de la remuneración, no obstante que la empresa ha tenido pérdidas, el punto NQ 6 de la cláusula cuarta del contrato colectivo en análisis, estipula:

"Gratificación Legal: La Empresa pagará a cada trabajador afecto, el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 ingresos mínimos mensuales, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo".

De la cláusula anterior se desprende que la empresa pagará gratificación de acuerdo al 25% de la remuneración con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, según la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes se deriva que el pago de este beneficio se efectúa en forma mensual, como práctica habitual de la empresa, de lo que puede colegirse que esta forma de pago ha pasado a integrar las estipulaciones del contrato, por haberse incorporado tácitamente al texto expreso del mismo, como se puede concluir de aplicar al caso lo previsto en los artículos 9Q del Código del Trabajo y 1564, inciso 3Q, del Código Civil.

En efecto, las disposiciones legales citadas llevan a que sea pertinente en la especie la denominada regla de la conducta, en virtud de la cual la aplicación práctica que las partes o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de las estipulaciones de un contrato, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado tales normas, llega a constituir un acuerdo tácito que modifica, complementa o suprime la estipulación escrita respectiva del contrato de trabajo, conclusión que guarda armonía con una muy reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. NQ 0226/8, de 10.01.92.

De este modo, habiéndose incorporado al texto del contrato que el pago de la gratificación se hará en forma mensual, este pacto no puede ser dejado sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, según lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, en orden al cual; *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".*

De esta suerte, en la especie se debe arribar a que la empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación de acuerdo a la modalidad mensual, toda vez que de no suceder así se estaría dejando de cumplir el contrato colectivo con las consecuencias legales que ello implica.

Pues bien, en nada obsta a lo antes expresado que la empresa vaya a tener pérdidas o sus excedentes no alcancen para el pago de la gratificación, toda vez que en tales circunstancias procede, una vez concluido el ejercicio comercial anual y determinado a través del balance correspondiente que efec-

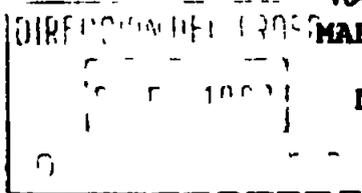
tivamente no hubo utilidades sino pérdidas, que los pagos efectuados por anticipo de gratificación se rebajen o descuenten de remuneraciones, como se ha establecido por esta Dirección.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud.:

1) La reducción de la jornada de trabajo la víspera de fiestas patrias, navidad y año nuevo convenida en contrato colectivo suscrito entre empresa Tejeduría Readi S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 no puede significar la pérdida del beneficio de colación en especie o en dinero estipulado, de darse los requisitos para su otorgamiento.

2) A los trabajadores a trato de la misma empresa les corresponde pago del ingreso mínimo mensual si con lo devengado en el mismo periodo no alcanzan a obtener el equivalente a este ingreso; y

3) La empresa nombrada se encuentra obligada a seguir pagando la gratificación convenida en forma mensual, aún cuando no vaya a presentar utilidades, sin perjuicio de su rebaja o descuento de las remuneraciones una vez determinado por el balance anual correspondiente que no obtuvo realmente utilidades.



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

- JDM/emoa
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Dptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIIIª Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo