

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 019875(998)/97

ORD. N° 1129 / 063 /

MAT.: 1) No existe inconveniente jurídico para que Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole pague al trabajador que falta a sus labores a causa de una licencia médica o sin causa justificada una gratificación anual de monto inferior al beneficio pactado en la cláusula 14 del contrato colectivo suscrito el 30.06.97.
2) Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole no puede suprimir unilateralmente el pago de los tres primeros días de las licencias médicas inferiores a once días que ha asumido por varios años hasta septiembre de 1997.

ANT.: 1) Oficio N° 2006, de 12.12.-97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.
2) Consulta de 02.10.97, del Sindicato de Trabajadores N° 2 Soprole S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 7° y 9°, inciso 1°; Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N° 3798/204 de 30.-07.97 y 260/14, de 14.01.93.

SANTIAGO, 13 MAR 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. ADOLFO ORELLANA V.,
FELIX PEREZ G CARLOS GONZALEZ G,
JOSE SAEZ A. Y MAGALY BARRERA G.
DIRIGENTES DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES N° 2 SOPROLE S.A.
GLUCK 2794, SAN JOAQUIN
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente 2) se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre los siguientes puntos:

1) Procedencia jurídica que Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole pague a sus trabajadores una gratificación anual inferior al beneficio pactado en la cláusula 14 del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997 entre la

empresa nombrada y el Sindicato Nacional de Trabajadores Nº 2 constituido en ella en los casos de inasistencia de aquellos a sus labores y

2) Procedencia jurídica que la empresa de que se trata suprime unilateralmente el pago de los tres primeros días de las licencias médicas inferiores a once días que habría asumido por varios años hasta septiembre de 1997.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) La cláusula 14 del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997 entre Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole y la organización sindical consultante contempla para todos los trabajadores involucrados en dicho instrumento una gratificación anual garantizada ascendente a seis sueldos bases mensuales, efecto para el cual la empresa les paga mensualmente un monto equivalente al 50% del respectivo sueldo base mensual.

Ahora bien, según los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, especialmente el informe emitido el 03 de diciembre de 1997 por la fiscalizadora señorita Cristina Acuña Guerrero, Soprole descuenta a los trabajadores que sin causa justificada no concurren a sus labores habituales el sueldo base y la gratificación a que se ha aludido precedentemente, en proporción al valor del día de trabajo.

Sobre este particular, cabe hacer presente que el artículo 79 del Código del Trabajo, previene:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada"

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al trabajador el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en efectuar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en el caso que nos ocupa, es posible afirmar que si los trabajadores no asisten a sus labores habituales sin causa justificada, el empleador se encuentra legalmente facultado para descontarles el monto de sus remunera-

ciones, no existiendo, de consiguiente, inconveniente jurídico para que en tal evento les pague por concepto de la gratificación anual garantizada en la cláusula 14 del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997, un monto inferior a los seis sueldos bases mensuales contemplados en dicha norma convencional

Del mismo modo, la empresa nombrada puede pagar una gratificación anual inferior al monto que resulta de aplicar el beneficio pactado en la norma contractual precedentemente citada a los trabajadores que no han concurrido a sus labores por encontrarse acogidos a licencia médica dado que en dicho caso debe descontárseles de su remuneración mensual imponible el respectivo subsidio que forma parte de aquella.

En efecto, la Superintendencia de Seguridad Social, en ordinario N° 1818, de 22 de febrero de 1990, sostiene que los anticipos mensuales a cuenta de la gratificación legal, en la medida que integran las remuneraciones imponibles deben incluirse en el cálculo del subsidio por incapacidad de origen común en los términos previstos en el artículo 89 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, norma que también es aplicable respecto de los subsidios por incapacidad temporal derivados de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en virtud del artículo 30 de dicho cuerpo legal.

A la luz de lo sostenido en el dictamen citado, esta Dirección considera que los dependientes que perciben anticipadamente mes a mes la gratificación legal no tienen derecho a impetrar este beneficio en el evento que se encuentren acogidos a subsidio por enfermedad común o descanso maternal, atendido que el mismo forma parte de la remuneración mensual imponible que sirve de base para la determinación del respectivo subsidio.

2) En lo concerniente a este punto es necesario señalar que el artículo 99 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 voluntades 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.

Aun 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, jornadas, 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 los antecedentes aportados, particularmente del informe de fiscalización antes mencionado, aparece que Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole *"históricamente ha cancelado directamente a los trabajadores los equivalentes a los días de licencias médicas, sin importar la extensión de estas"* No obstante a partir del 19 de septiembre de 1997, la política administrativa implantada por la empresa nombrada ha determinado que *"las dos primeras licencias médicas, sin importar la cantidad de días, son canceladas en su totalidad y si hubiera una tercera licencia cuya extensión sea inferior a once días, los tres primeros días son de cargo del trabajador"*.

Ahora bien, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en párrafos precedentes, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a pagar a éstos el equivalente a los días de licencia médica, sin importar su extensión, aun cuando este pago nunca se ha consignado por escrito en los contratos de trabajo, por lo que no resulta jurídicamente procedente hacer de cargo del respectivo trabajador los tres primeros días de una tercera licencia que fuera inferior a once días.

De ello se sigue que el pago del beneficio aludido constituye una estipulación tácita de los respectivos contratos que no puede ser dejada sin efecto sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto prescribe:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumple informar lo siguiente:

1) No existe inconveniente jurídico para que Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole pague al trabajador que falta a sus labores a causa de una licencia médica o sin causa justificada, una gratificación anual de monto inferior al beneficio pactado en la cláusula 14 del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997, y

2) Sociedad Productores de Leche S.A. Soprole no puede suprimir unilateralmente el pago de los tres primeros días de las licencias médicas inferiores a once días que ha asumido por varios años hasta septiembre de 1997.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala

MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/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