

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 7482(473)/95

3712

191

ORD. NQ _____/_____/_____

MAT.: Niega lugar a reconsideración de las instrucciones NQ 95-000-95 de fecha 18.04.95 de la Inspección Provincial de Chillán.

ANT.: Solicitud de 21.04.95, de Sr. Jesús Rico Enriquez, representante de Cogan Chile Ltda.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 42 y 45; Código Civil, artículos 12 y 1467.

CONCORDANCIAS:

Dictamen NQ 1924/94, de 27.-03.95.

SANTIAGO, 14 JUN 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SR. JESUS RICO ENRIQUEZ
COGAN CHILE LTDA.
AVDA. CRISTOBAL COLON 4733
SANTIAGO/

Con fecha 21 de abril de 1995 ha solicitado la Empresa Cogan Chile Ltda. a esta Dirección la reconsideración de las instrucciones NQ 95-00095 de fecha 18 de abril de 1995, impartidas por el fiscalizador Sr. Pedro Melo Lagos mediante el cual se ordena al solicitante el pago del beneficio de semana corrida a tres trabajadores que realizan labores de aseo en los carros de Ferrocarriles.

Según señala la presentación "los trabajadores en cuestión, por la naturaleza de sus servicios, tienen una jornada de acuerdo al artículo 25 del Código del Trabajo y la remuneración es mensual. Tienen una suma fija mínima, más otra calculada sobre la cantidad de viajes que haya efectuado el trabajador en el mes".

De lo anterior se seguiría un error en las instrucciones ya señaladas por no ser aplicable al caso en cuestión el artículo 45 del Código del Trabajo.

Cabe, por tanto, revisar los argumentos esgrimidos por el solicitante, a efecto de determinar si las instrucciones se ajustan a derecho.

a) La presentación señala que la semana corrida es un beneficio introducido en nuestra legislación con el objeto de "estimular la concurrencia, regular el trabajo respecto de los obreros contratados por día, cuya ausencia los lunes, especialmente, perjudicaba a ellos y a la empresa".

Ello importaría que históricamente la semana corrida solo se referiría a los trabajadores remunerados por día, como precisamente lo hace ver el solicitante en su presentación, de acuerdo con lo cual sería inaplicable a los trabajadores contratados por pieza, medida, comisión o trato.

En rigor, esta argumentación parte del supuesto errado de que el trabajador remunerado por día es aquel cuya modalidad de pago fija la remuneración en una cantidad determinada por día de trabajo.

Sin embargo, la interpretación correcta de lo que significa el trabajador remunerado por día dice relación con todos aquellos trabajadores que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendios fijos.

Por lo tanto, el concepto de trabajador remunerado por día no se refiere exclusivamente al trabajador que tiene fijada su remuneración día por día, sino que incluye a los trabajadores cuya remuneración depende del nivel de trabajo diario como los contratados por pieza, medida o a trato.

Así, la finalidad de la semana corrida ha variado sustancialmente desde su aparición en el sistema legal, ya que al eliminarse el requisito de haber cumplido la jornada diaria de todos los días de la semana respectiva, el objetivo actual de esta institución es permitir acceder al descanso remunerado, con prescindencia del sistema remuneracional convenido.

La afirmación anterior se ve corroborada si tenemos presente los fundamentos que se tuvieron en vista con ocasión de las modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.250 al Código del Trabajo, en el texto modificado del antiguo artículo 44 del Código del Trabajo de 1987, actual artículo 45. Es así como la reforma legislativa en esta materia tuvo por objeto permitir que los trabajadores retribuidos por día, independientemente de la forma de determinación de la remuneración diaria, accedieran al descanso pagado sobre la base de lo devengado en el respectivo período, esto es, sobre el total de la remuneración diaria y no sobre parte de ella.

De este modo, del propio texto legal no cabe sino concluir que la semana corrida es un beneficio plenamente extendible al trabajador a trato o comisionista, cuyo es el caso del solicitante, ya que de lo contrario, la ley no habría contemplado en las reglas para calcularlo la expresión "remuneraciones diarias devengadas" sin hacer distinciones de ningún tipo, incluyendo obviamente, a las comisiones, según lo señala expresamente el artículo 42 del Código del Trabajo.

b) En segundo lugar, la presentación señala que en el caso en cuestión las partes han fijado un sueldo base mensual de \$ 1 (un peso), por lo cual, no se encontrarían en la hipótesis de la semana corrida, que sólo sería aplicable a trabajadores remunerados por día.

Si bien es efectivo que el artículo 45 del Código del Trabajo no señala un monto mínimo para calificar a un trabajador como no remunerado por día, cabe preguntarse, ¿puede a la luz del conjunto de nuestra legislación aceptarse como sueldo base \$ 1 (un peso), con el objeto expreso de eludir la aplicación de un beneficio establecido en la ley laboral?

Revisemos las siguientes disposiciones legales, que a juicio de este Servicio, deben atenderse para solucionar este punto:

a) El artículo 12 del Código Civil señala que solo "podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que solo miren al interés individual del renunciante, y que no este prohibida su renuncia".

A su turno, el artículo 49 del Código del Trabajo señala que "los derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables".

El Código Civil, a su vez, señala que carecen de validez jurídica, por objeto ilícito, los actos o contratos "prohibidos por las leyes" y, por causa ilícita aquellos cuya motivación es "prohibida por las leyes".

La ley laboral ha prohibido la renuncia de los derechos laborales tales como la semana corrida, por tanto, los actos o cláusulas convencionales que importen dicha renuncia carecen de validez jurídica.

Si bien las partes pueden fijar libremente si el sistema remuneracional será por día o mensual, dicha libertad no puede ejercerse con el objetivo explícito y declarado de impedir a ciertos trabajadores el acceso a un derecho irrenunciable como la semana corrida.

En este sentido, la cláusula que establece en \$ 1 (un peso) el sueldo base mensual con el objeto de "no complicar las liquidaciones con el pago de semana corrida en este tipo de trabajo tan especial", si bien no contraviene directamente el Código del Trabajo importa un fraude a la ley en cuanto se incumple una disposición legal al no otorgar el beneficio de semana corrida, -el artículo 45 del Código del Trabajo-, mediante una conducta externa formalmente acorde con otra disposición legal que oculta o disimula la elusión de aquella fijando un sueldo base de un peso, amparándose en el artículo 42 del Código del Trabajo que no establece un mínimo al mismo.

b) Además de lo anterior, cabe señalar la validez de un acto o contrato implica necesariamente la existencia de una manifestación seria en orden a obligarse, lo que está en coincidencia con el artículo 1467 del Código Civil que señala que no puede haber obligación sin una "causa real".

Por tanto, la supuesta obligación que habría contraído el empleador de pagar un sueldo base de \$ 1 (un peso) no es tal, ya que no reviste carácter de seriedad alguna, no existiendo, en rigor, voluntad de obligarse de ese modo sino, nada más, de eludir la ley.

Ello no sólo deriva de la apreciación objetiva del monto sino de las propias expresiones del solicitante contenidas en su solicitud que califica dicha suma de "meramente simbólica".

c) Según señala el artículo 1546 del Código Civil "los contratos deben ejecutarse de buena fe". Esta norma plenamente aplicable al contrato de trabajo se refiere a lo que la doctrina denomina buena fe objetiva, esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte.

La buena fe es una exigencia común en el derecho, incluido el derecho laboral, que sanciona en el ámbito colectivo las prácticas desleales tanto en materia sindical como en la negociación colectiva.

Además un elemento del contenido del contrato individual, fundado en la buena fe, es el deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador, que se expresa claramente al señalar como causales de término de la relación laboral "la falta de probidad, la injuria, la conducta inmoral grave".

No es parte del comportamiento tipo que importa la buena fe objetiva, la conducta del empleador que fija una suma de \$ 1 (un peso) de sueldo base, impidiendo el acceso del trabajador a un beneficio, cuando su objetivo no es remunerar los servicios sino, como lo señala el solicitante, evitarle problemas administrativos a la empresa.

Menos puede sostenerse que existe cumplimiento del deber de respeto al trabajador si solo se mira su beneficio en cuanto no implique problemas de organización y administración a la empresa, tratándose a éste y su bienestar más como un medio para obtener ventajas que como un fin de la empresa.

En atención a las consideraciones jurídicas anteriores, no puede este Servicio considerar seria ni válida la fijación de la remuneración mensual en \$ 1 (un peso), más aún, si ella se ha hecho con la expresa intención de impedir el acceso de los trabajadores al beneficio laboral irrenunciable de la semana corrida, so pretexto de evitar problemas administrativos a la empresa.

c) Por último, señala la solicitud que aunque se considerara que los trabajadores en cuestión, como se acaba de demostrar, son trabajadores a trato o comisión "tampoco sería aplicable el artículo 44 del Código del Trabajo, atendida la doctrina contenida en los dictámenes N^{os}. 2347 y 3762, ambos de 1994".

En ellos se señalaba que en el caso de trabajadores remunerados en forma variable, con un sueldo base mensual que se suma, se imputa o deduce las remuneraciones variables se tratarían de trabajadores con una remuneración mensual garantizada y por ende no deberían ser calificados de trabajadores por día. Además, si ese sueldo base mensual era equivalente al ingreso mínimo mensual, dichos trabajadores deben ser calificados de trabajadores con remuneración mensual.

Lo anterior "hizo inaplicable en la práctica el artículo 45 a todos los que trabajan a comisión" porque en todos esos casos la ley garantiza, al menos, el ingreso mínimo.

Por tanto, como en el caso del solicitante sus trabajadores serían a comisión o trato, les sería inaplicable el beneficio de semana corrida.

Lo anterior se refiere a dictámenes cuya doctrina fue reconsiderada por el dictamen Nº 1924-94 de 27 de marzo de 1995, que señala que si "las partes convinieron un monto mínimo garantizado de valor igual o superior al ingreso mínimo mensual, cuya cantidad se imputa a las sumas percibidas por concepto de tratos o incentivos variables... no estamos en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por una remuneración mínima garantizada y por tratos o incentivos variables, sino frente a dependientes remunerados exclusivamente en base a tratos o incentivos diarios variables, característica esta que permite considerarlos dentro de la categoría de dependientes remunerados exclusivamente por día".

La afirmación anterior se corrobora si se tiene presente, por una parte, el hecho de que el monto mínimo garantizado sólo es percibido por los trabajadores cuando el valor por concepto de tratos o incentivos no alcance a cubrir la cantidad fijada para dicho mínimo garantizado, siendo, por tanto un beneficio de naturaleza eventual y, por otra, la circunstancia de que los tratos e incentivos efectivamente devengados son imputables al mínimo garantizado, con lo cual se demuestra que los dependientes están siempre percibiendo sus remuneraciones a título de tratos o incentivos diarios, salvo alguna ocasional diferencia que no es suficiente para entender alterado su sistema remuneracional normal.

En conclusión, atendida la finalidad actual de la semana corrida, las consideraciones jurídicas realizadas y la doctrina vigente acerca de la semana corrida contenida en el dictamen Nº 1924, de 27 de marzo de 1995 es que no procede reconsiderar las instrucciones Nº 95-00095 del Inspector Sr. Pedro Melo Lagos en orden a exigir de la empresa Cogan Chile Ltda. el pago del beneficio establecido en el artículo 45 denominado semana corrida.



Saluda a Ud.,
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADO
 DIRECTOR DEL TRABAJO

JLU/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control,

Boletín, Deptos. D.T., Subdirector,
 U. Asistencia Técnica, XIII Regiones