



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 10497(622)/99

ORD. Nº 5797 / 359

MAT.: Da respuesta a consulta que indica.

ANT.: 1) Ord. Nº 2400, de 28.06.99, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo Santiago.
2) Presentación de 08.04.99, de Sres. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Lecaros y Alumina S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 5º, inciso 2º.
Código Civil 1545 y 1564.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs. 2227/78, de 15.04.92 y 2984/161, de 08.-06.99.

SANTIAGO, 25 NOV 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO
SANTIAGO/

Mediante ordinario del antecedente ha solicitado se emita un pronunciamiento acerca de si resulta legalmente procedente, que de conformidad a lo dispuesto en la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 20 de julio de 1998, entre la Empresa Lecaros y Alumina S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma, dicha Empresa haya dejado de dar anticipos mensuales por concepto de gratificación legal de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales a partir del año 1998, por la circunstancia de no haber tenido la misma utilidad en los respectivos ejercicios financieros.

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

El artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo y consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, 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".

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida en un contrato de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurrieron, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, contrato colectivo suscrito con fecha 20 de julio de 1998, entre la Empresa Lecaros y Alumina S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma aparece que las partes contratantes convinieron que la citada Empresa pagaría mensualmente al trabajador un monto equivalente a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales por concepto de anticipo de gratificación legal el que no tendría el carácter de garantizada.

En efecto, la cláusula quinta del mencionado instrumento colectivo, prevé:

"Gratificación: Las partes acuerdan que en materia de gratificación se darán anticipos mensuales de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, sin estar garantizada en caso de tener pérdidas la empresa. Por lo tanto, acerca de esta materia queda sin efecto cualquier pacto o acuerdo celebrado con anterioridad, celebrado en forma colectiva o individual con los trabajadores a que se refiere este contrato colectivo".

Ahora bien, de los mismos antecedentes acompañados, en especial, del informe del fiscalizador Sr. Fernando Baeriswyl, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, aparece que la Empresa hizo anticipos mensuales por concepto de gratificación legal sólo durante los tres primeros meses de vigencia del referido instrumento colectivo dejando de darlos desde ese momento a la fecha, en razón de no haber tenido dicha Empresa utilidades en los ejercicios financieros correspondientes.

Analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales transcritas y anotadas y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, es dable convenir que si las partes, no obstante haber pactado anticipos mensuales de gratificación legal, reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado dicha cláusula de forma tal de no otorgar los referidos anticipos mensuales en el caso de no haber tenido la Empresa utilidades, tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial que en la respectiva cláusula contractual se contiene, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le han dado, es decir, la forma como han entendido y cumplido dicha estipulación.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto preciso es sostener que en la especie no existiría incumplimiento por parte de la Empresa respecto de sus trabajadores regidos por el instrumento colectivo, en lo que se refiere al pago de la gratificación legal.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
 25 NOV 1999
 OFICINA DE PARTES
 DIRECCION DEL TRABAJO
 DIRECTOR
 CHILE
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

BDE/nar

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