



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K6575(1268)14

3244

ORD. : _____ /

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 05.08.14 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 09.06.14 del Sindicato de Trabajadores de empresa Óptica Rodenstock Chile S.A.

Juicio

SANTIAGO,

21 AGO 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO EMPRESA ÓPTICA RODENSTOCK CHILE S.A.
AVDA. BEAUCHEFF Nº 1581
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 2), solicitan Uds., en representación del Sindicato de trabajadores de empresa Óptica Rodenstock Chile S.A., un pronunciamiento de esta Dirección en relación a siguientes materias:

1.- Procedencia jurídica de pactar un sueldo inferior al ingreso mínimo:

Al respecto, cumplo con informar a Uds. que el artículo 42, letra a) del Código del Trabajo establece un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales. Lo anterior se encuentra corroborado por el Dictamen de esta Dirección Nº 3152/063, de 25.07.08, cuya copia se adjunta.

Ahora bien, en la especie de acuerdo con los antecedentes agregados a su presentación, en particular el contrato de trabajo acompañado para efectuar el análisis, de don Luis Alberto Cabrera Oribe, se ha podido verificar que se trataría de un trabajador sujeto a una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, lo que nos obliga a concluir que, en su caso, no resulta jurídicamente procedente establecer un sueldo inferior a un ingreso mínimo mensual.

2.- Determinar si el pago de la gratificación legal en los términos pactados en la cláusula Tercera, 3.2, del contrato individual de trabajo acompañado a su presentación, suscrito entre la empresa industrias Ópticas Rodenstock Chile S.A. y don Luis Alberto Cabrera Oribe, es exigible respecto de trabajadores que no tienen acordado en esos términos el beneficio referido.

En relación con esta materia, cabe señalar que en el evento que las partes hayan convenido una gratificación, sea en el contrato individual o en un instrumento colectivo, como sucede en la especie, se debe pagar en los términos, fechas y condiciones acordadas en el respectivo instrumento.

Ahora bien, si las partes no han convenido un sistema de gratificación o el pactado fuera inferior al que resulte de aplicar la normativa legal, rigen las disposiciones contenidas en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo, conforme a las cuales el empleador podrá optar entre dos modalidades de pago del beneficio, éstas son:

a) El del prorrateo del 30% de la utilidad líquida, regulado en el artículo 47 del Código del Trabajo, o

b) El de abono o pago del 25% de lo devengado por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial regulado en el artículo 50 del aludido cuerpo legal. De acuerdo a lo que establece esta última norma el empleador que opte por esta alternativa queda eximido de la obligación establecida en el artículo 47, cualquiera sea la utilidad líquida que obtuviese.

La elección de cualquiera de estos sistemas de pago indicados corresponde al empleador. El hecho de elegir uno de los sistemas, no lo obliga a mantener tal modalidad al año siguiente. Además, es útil recordar que el empleador puede aplicar indistintamente cualquiera de los sistemas a cada uno de los trabajadores de la empresa.

En todo caso, si el empleador convencionalmente se hubiere obligado a pagar la gratificación legal a través de uno de los sistemas de pago antes mencionados, como ocurría con aquellos trabajadores que tienen en su contrato individual la cláusula comentada, deberá pagar la gratificación de acuerdo al sistema pactado sin que sea procedente modificarlo unilateralmente.

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha resuelto que la oportunidad legal para que el empleador opte por un determinado sistema de pago de gratificación legal, nace a partir del momento en que se presenta al Servicio de Impuestos Internos el balance y liquidación correspondientes, toda vez que sólo entonces conocerá el resultado económico del ejercicio, pudiendo ejercer dicha opción hasta el momento en que efectivamente se verifique el pago del beneficio.

De lo anterior se colige que la obligación del empleador de pagar la gratificación en los términos pactados en la cláusula Tercera,3.2, del contrato individual de trabajo acompañado a su presentación, suscrito entre la empresa industrias Ópticas Rodenstock Chile S.A. y don Luis Alberto Cabrera Oribe, sólo lo obliga respecto de aquellos dependientes que la tienen incorporada en sus respectivos contratos de trabajo.

3.- En cuanto a la consulta respecto del derecho que asistiría al empleador de suprimir el beneficio contenido en la cláusula Tercera 3.3, Plan beneficios empresa, del contrato individual de los trabajadores, consistente en la entrega de un bono mensual por concepto de beneficios de empresa equivalente a \$100.000.- bruto, cuando éstos obtuvieran beneficios a través de un proceso de negociación colectiva, cumplo con informar lo siguiente:

El Artículo 19 N° 16, inciso 5° de nuestra Carta Fundamental, dispone:

“La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar...”

Por su parte, el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 4, prescribe:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Siguiendo con este mismo razonamiento, cabe señalar que el artículo 5º, inciso 1º del Código del Trabajo viene a materializar el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa entre los cuales se encuentra el derecho a negociar colectivamente con su empleador, al disponer:

“El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.”

Establecido lo anterior es del caso señalar que el artículo 348, inciso 1º, del Código del Trabajo, establece:

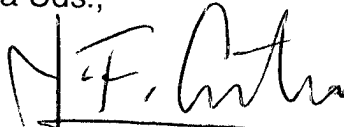
“Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.”


La norma precedente deja de manifiesto que el contrato colectivo no tiene la virtud de extinguir el contrato individual, sino que solamente reemplaza sus estipulaciones sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

Por lo anterior, durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo consagrado en la norma que nos ocupa.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones efectuadas, es posible concluir que, en la especie, el empleador sólo podría dejar de entregar el bono referido, en el evento que en el proceso de negociación colectiva respectivo se negociara un beneficio de características similares al contenido en la cláusula Tercera 3.3 del contrato individual acompañado a su presentación.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SOG/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control