



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
[E 18952 (2469) 2018]

Jurídico

ORD.: 756

MAT.: Las partes, de manera inequívoca, acordaron la obligación de pago del estipendio denominado "semana corrida", constituyendo, por consiguiente, una cláusula tácita de los contratos individuales de aquellos trabajadores.

- ANT.: 1) Instrucciones de fecha 14.02.2019, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de fecha 28.12.2018, de funcionaria de Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.
- 3) Correo electrónico de fechas 12.12.2018 y 29.11.2018, de Abogado Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Oficio N° 1.441 de 06.11.2018, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.

SANTIAGO,

27 FEB 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : INSPECTORA COMUNAL DE TRABAJO NORTE CHACABUCO

Mediante la presentación del antecedente 4) Ud. ha solicitado a esta repartición que determine si el pago del estipendio denominado "semana corrida", el cual consta en las liquidaciones de remuneraciones de algunos trabajadores durante los meses de febrero a junio de 2018, constituye una cláusula tácita.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que:

En virtud de Informe de Fiscalización de la Comisión N°1323/2018/2327, correspondiente a investigación realizada a la empresa Ecovida S.A., la fiscalizadora a cargo, Sra. Maritza Laborda, -a través de la revisión de las respectivas liquidaciones de remuneraciones- constató que los trabajadores que en dicho informe se individualizan, recibieron durante los meses de febrero a junio de 2018 el pago de un determinado estipendio bajo el concepto de "semana corrida", el cual dejaron de recibir a contar del mes de julio de 2018.

Respecto de la procedencia del pago de la semana corrida a los trabajadores fiscalizados, en los términos establecidos en el artículo 45 del Código del Trabajo, la precitada inspectora indicó:

"La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que debe incluirse en la base de cálculo de la semana corrida

el estipendio que reúne los siguientes requisitos: que la misma revista el carácter de remuneración; que esta remuneración se devengue diariamente y, por último, que sea una remuneración principal y ordinaria.

"De la entrevista sostenida y el descriptor de cargo exhibido a la suscrita no se constata que se cumpla con los requisitos antes señalados, ya que se cancela respecto al total de ventas del supermercado, realizados en todas las cajas de estos, pero el trabajador no se encuentra durante toda la jornada en todos los supermercados, por lo cual no participa de manera directa en todas y cada una de las ventas a cancelar."

De esta manera, habiéndose constatado que no se cumplen, en la especie, los requisitos para el devengo del derecho a semana corrida respecto de los trabajadores individualizados, según dispone el artículo 45 del Código del Trabajo, Ud. solicita se determine si resulta jurídicamente procedente considerar que aquel pago reiterado constituye una cláusula tácita.

En este contexto, se requirió por esta repartición, a través de correo electrónico de antecedente 3), la complementación del informe de fiscalización 1323/2018/2327, con la declaración del empleador para determinar la razón del cese del pago del beneficio en análisis, remitiéndose, a través de antecedente 2), acta levantada para estos efectos, en la cual se indica lo siguiente:

"(...) el representante del empleador expreso que dejó de cancelar la semana Corrida, toda vez que fue informado que no corresponde pago por dicho concepto. Qué dicha respuesta la obtuvo vía electrónica de la dirección del Trabajo, según señala la suscrita."

Asimismo, dicha acta se cita correos electrónicos entre el Encargado de Recursos Humanos de la empresa Ecovida S.A. y el Centro de Atención Laboral del Departamento de Atención de Usuarios de este Servicio, de los cuales es posible constatar que la empresa realizó la siguiente consulta genérica:

"Tenemos personas que realizan la labor de coordinaciones de ventas es decir realizan solo coordinaciones con el supermercado y es este en definitiva quien realiza la venta a los clientes, a través de su personal de establecimientos. En este caso sería procedente el pago de semana corrida a dichos coordinadores? El supermercado está abierto los Domingos por tanto el coordinador trabaja de lunes a viernes y está en su casa el Domingo pero igual gana porcentaje."

En respuesta, el Centro de Atención Laboral, luego de analizar los requisitos prescritos en el artículo 45 del Código del Trabajo, indicó que:

"En conclusión a su consulta, la semana corrida es algo adicional al sueldo base y se devenga en forma adicional por día de trabajo, puesto que aquel monto justifica lo que hubiera ganado por un día de descanso y por los festivos."

Pero devengado por su gestión, por lo tanto los vendedores tiene derecho, pero los coordinadores no tiene derecho a semana corrida, puesto que aquellos no gestionaron la venta. Puesto que perciben una ganancia de un tercero."

En este contexto, respecto a vuestra solicitud de pronunciamiento jurídico, cabe tener en consideración que el artículo 7° del Código del Trabajo define al contrato individual de trabajo como aquella *"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."*

Por su parte, el inciso primero del artículo 9 del precitado Código dispone que el contrato de trabajo es de naturaleza consensual.

Sobre el particular, este Servicio, mediante Dictamen Ordinario N° 2.346/149 de 14.05.1993, ha señalado que: *"..., como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene el carácter 'consensual', deben entenderse incorporadas a él no solo las estipulaciones que hayan sido consignadas por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestando en forma libre y espontánea, consentimiento este que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo."*

Prosigue e indica que "... es posible concluir entonces que una relación expresa a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben 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, jornada, 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 este mismo sentido, a través de Ordinario N° 2.290 de 29.05.2017 se precisó que:

"Lo expuesto precedentemente autoriza para afirmar que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también de aquellas que derivan de la reiteración del pago y omisión de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, entre otras, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato."

Luego, cabe recordar que el artículo 8 del Código Civil dispone que "nadie podrá alegar ignorancia de la ley después de que ésta haya entrado en vigencia."

De esta manera es posible concluir que la circunstancia de haberse constatado que, en la especie, no concurren los requisitos que hacen procedente el pago de la semana corrida, no resulta suficiente para decidir el cese unilateral de dicho beneficio, toda vez que de la fiscalización practicada se aprecia indubitadamente que el empleador pagó a los trabajadores de manera reiterada, entre los meses de febrero a junio de 2018, un determinado estipendio – denominado por las partes "semana corrida"-, el cual, atendido el tiempo en que ha sido otorgado, se estima incorporado a los contratos de trabajo

de los dependientes respecto de quienes se llevo a cabo la fiscalización.

A su vez, consta del informe de fiscalización que los trabajadores entrevistados no expresaron durante el lapso de pago del estipendio en análisis (5 meses) discrepancia alguna, sino hasta el cese del pago por parte del empleador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa precitadas, así como las consideraciones expuestas, cumplo con informar Ud. que, de manera inequívoca, las partes acordaron tácitamente la obligación de pago del estipendio denominado "semana corrida", en los términos expuestos en el informe N°1323/2018/2327, constituyendo, por consiguiente, una cláusula tácita de los contratos individuales de los trabajadores indicados en el precitado informe.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDO BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBA/NPS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control