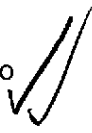


DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 12793 (2535) 2013



0834

ORD.: _____/

Jurídico

MAT.: La cláusula sobre gratificación inserta en la cláusula séptima de los contratos individuales de trabajo de los nuevos profesionales contratados por la empresa Aguas Andinas S.A. se ajusta a derecho sólo en cuanto faculta al empleador para deducir del monto convenido por concepto de gratificación aquellos emolumentos o beneficios pactados con expresa imputación a las utilidades de la empresa, en los términos del artículo 51 del Código del Trabajo, pero no así tratándose de estipendios de distinta naturaleza, toda vez que ello importaría privar al trabajador de beneficios que legalmente le pudieren corresponder, así como la renuncia de derechos laborales, la que se encuentra expresamente prohibida por ley durante la vigencia de la relación laboral.

- ANT.:** 1) Pase N°351, de 19.02.2014, de Directora del Trabajo.
2) Instrucciones, de 02.01.2014, de Sra. Jefa de Departamento Jurídico.
3) Presentación, de 09.12.2013, de Luis Felipe Maldonado Lemus, Gerente de Recursos Humanos Aguas Andinas.
4) Ord. N° 4555, de 26.11.2013, de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Presentación, de 07.10.2013, de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas S.A.
-

SANTIAGO, 04 MAR 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SRES. SINDICATO DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS
DE EMPRESA AGUAS ANDINAS S.A.
SAN PABLO N° 1139 OFICINA 411
SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el antecedente 5), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar la legalidad de la cláusula de gratificación convencional mensual garantizada, inserta en los contratos individuales de trabajo de los profesionales recientemente contratados por la empresa Aguas Andinas S.A.

A fin de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de los interesados, la presentación precedentemente reseñada se puso en conocimiento de la parte empleadora, la que mediante el documento citado en el antecedente 3) expuso sus puntos de vista y refirió antecedentes pertinentes a la materia consultada.

Al respecto cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

En forma previa al análisis de la materia específica sometida al pronunciamiento de este Servicio, cabe referirse a la objeción planteada por la empresa, relativa a la falta de competencia de la Dirección del Trabajo para interpretar contratos, basada en que el D.F.L. N° 2 de 1.967, únicamente le otorgó la facultad para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, y de velar por la correcta aplicación de la misma.

Sobre el particular, cabe hacer presente que la materia consultada dice relación con la revisión de la legalidad de la cláusula de gratificación convencional mensual garantizada, inserta en los contratos individuales de trabajo de los profesionales recientemente contratados por la empresa Aguas Andinas S.A., análisis que, conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida en dictámenes N°s 8230/283, de 16.12.91 y 3466/136, de 26.06.92, entre otros, es de su competencia, en atención a que el D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, ha otorgado a su Director la facultad de interpretar la legislación laboral y social y delegado en este Servicio la función de fiscalizar el cumplimiento, tanto de dicha normativa, como de las obligaciones laborales de origen convencional.

De lo anterior se desprende necesariamente que, en la especie, a esta Dirección le corresponde analizar la procedencia de la cláusula contractual de que se trata, lo cual exige a su vez pronunciarse acerca de las eventuales infracciones a la legislación laboral y, por ende, si se ajusta a la legalidad vigente, examen que implica un juicio respecto de su sentido y alcance.

Precisado lo anterior, corresponde abocarse a la consulta formulada, para lo cual cabe recurrir en primer término al artículo 46 del Código del Trabajo, que dispone:

"Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes."

Por su parte, el artículo 47 del mismo Código, establece:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

A su vez, el artículo 50 del mismo cuerpo legal prescribe:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

Finalmente, el artículo 51 del referido Código, prescribe:

“En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.”

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere en primer término, que la gratificación legal reviste el carácter de un beneficio mínimo e irrenunciable, puesto que el artículo 46 sólo faculta a las partes para convenir un sistema de gratificación en cuanto éste no sea inferior a aquella, lo que permite sostener que la gratificación convencional en nuestro ordenamiento jurídico, guarda íntima relación con la gratificación legal por cuanto a través de la primera podrá entenderse cumplida, en todo o en parte, la obligación de gratificar impuesta por los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

Se infiere asimismo, que el empleador se encuentra obligado a gratificar anualmente a los trabajadores, cualquiera sea el sistema de pago de la gratificación legal que utilice, cuando se reúnen copulativamente las siguientes condiciones:

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que los referidos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

De dichas normas se desprende igualmente que el empleador se encuentra facultado para eximirse de la obligación de gratificar conforme al sistema del artículo 47 precitado, es decir, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, si abona o paga al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Finalmente, de la aludida normativa se desprende que la ley faculta al empleador para deducir de las gratificaciones legales cualquier remuneración que convenga con sus trabajadores, con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la estipulación contractual por la cual se consulta, establece:

“SEPTIMO: DE LAS GRATIFICACIONES

La Empresa pagará al Profesional en forma mensual, por concepto de gratificación contractual anual garantizada, sustitutiva de la legal, una cantidad equivalente a un duodécimo de 4,64 sueldos mensuales, cuyo monto se especifica en el punto Quinto de este contrato.

Lo pagado por aplicación de esta Cláusula se imputará a cualquier otro pago que por concepto de gratificación, participación en las utilidades, participación variable, bonos o asignaciones de cualquier especie o naturaleza o cualquier otro beneficio a que pueda tener derecho el profesional, sea por mandato de la Ley o por

cualquier otra causa o motivo, ya sea que tenga su origen, en un contrato colectivo, en una modificación de contrato colectivo o en una extensión de los beneficios de un contrato colectivo.

En este sentido, en modo alguno podrá existir duplicidad en el pago de lo establecido en esta cláusula y cualquier otro pago que por concepto de gratificación, participación en las utilidades, participación variable, bonos de cualquier especie o naturaleza o cualquier otro beneficio, convencional o voluntaria, que se ordenare eventualmente pagar al Profesional, ya sea que tenga su origen, en un contrato colectivo, en una modificación de un contrato colectivo o en una extensión de los beneficios de un contrato colectivo, en cuyo caso se imputará lo pagado conforme a esta cláusula”.

De la norma convencional anteriormente transcrita aparece que las partes pactaron una gratificación de carácter anual, pagadera mensualmente en un monto equivalente a un duodécimo de 4,64 sueldos mensuales del respectivo trabajador, la cual se otorga en reemplazo de la gratificación legal.

De la misma estipulación se desprende que los contratantes convinieron además que podrá imputarse a la suma pagada por el concepto anotado cualquier otro monto correspondiente a gratificación, participación en las utilidades, participación variable, bonos o asignaciones de cualquier especie o naturaleza o cualquier otro beneficio a que pueda tener derecho el trabajador, sea por mandato legal o por cualquier otra causa o motivo, sea que tenga su origen en un contrato colectivo, en un pacto modificatorio del mismo o en una extensión de beneficios convenidos en dicho instrumento.

De ello se sigue que a través de la cláusula en referencia se faculta al empleador para imputar a lo pagado por concepto del beneficio anotado, toda remuneración, beneficio o estipendio de cualquier naturaleza a que pudiere tener derecho el trabajador, aun aquellos de carácter legal.

Precisado lo anterior, cabe indicar que el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

“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.”

Por su parte, el artículo 10 N°7 del mismo cuerpo legal, señala:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

7.- demás pactos que acordaren las partes.”

Por último el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, dispone:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que las partes de la relación laboral voluntariamente pueden adoptar otros pactos

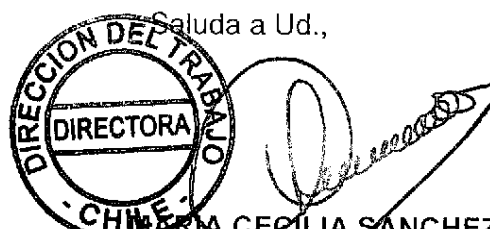
adicionales, en la medida que, enmarcándose dentro de las obligaciones propias del contrato de trabajo, no impliquen una renuncia de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, sea a nivel legal o constitucional.

Ahora bien, si analizamos la cláusula contractual transcrita, a la luz de la normativa legal citada en párrafos que anteceden, es posible afirmar que la misma se ajusta a derecho sólo en cuanto faculta al empleador para deducir del monto convenido por concepto de gratificación aquellos emolumentos o beneficios convenidos con imputación expresa a las utilidades de la empresa en los términos del artículo 51 del Código del Trabajo, pero no así tratándose de estipendios de distinta naturaleza, toda vez que su aplicación en los términos establecidos importaría privar al trabajador de beneficios que legalmente le pudieren corresponder, así como la renuncia, por su parte, de derechos laborales, la cual está expresamente prohibida durante la vigencia de la relación laboral.

En efecto, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada entre otros, en dictámenes N°s 4359/237, de 24.07.97, 7067/234, de 28.10.91 y 0939 de 22.02.2011 ha precisado que estando vigente el contrato de trabajo no procede jurídicamente renunciar anticipadamente a derechos laborales, como ocurriría en la especie si el empleador imputara a la gratificación pactada cualquier otra remuneración o beneficio que no sea de aquellos aludidos en el citado artículo 51 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la cláusula sobre gratificación inserta en la cláusula séptima de los contratos individuales de trabajo de los nuevos profesionales contratados por la empresa Aguas Andinas S.A. se ajusta a derecho sólo en cuanto faculta al empleador para deducir del monto convenido por concepto de gratificación aquellos emolumentos o beneficios pactados con expresa imputación a las utilidades de la empresa, en los términos del artículo 51 del Código del Trabajo, pero no así tratándose de estipendios de distinta naturaleza, toda vez que ello importaría privar al trabajador de beneficios que legalmente le pudieren corresponder, así como la renuncia por su parte de derechos laborales, la que se encuentra expresamente prohibida por ley durante la vigencia de la relación laboral.

Saluda a Ud.,



CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAQ/SMS/MECB

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Aguas Andinas S.A.