



DEPARTAMENTO JURÍDICO

K.5446(341)/00

ORD. Nº 3090 / 0235

MAT.: 1) No resulta jurídicamente procedente considerar como cláusula tácita del contrato de trabajo del personal femenino de la empresa Costa S.A. el modelo del uniforme utilizado por éste por espacio de varios años, encontrándose, por tanto dicha empresa, facultada para cambiarlo o modificarlo en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.
2) La misma empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación convenida en la cláusula décima del contrato colectivo vigente y en las oportunidades allí señaladas, a los trabajadores que hubieren hecho uso de licencia médica en el período correspondiente.

ANT.: 1) Ord. Nº 861, de 27.06.2000, de Inspector Provincial del Trabajo del Maipo.
2) Ordinario Nº 2010, de 18.-05.2000, Departamento Jurídico.
3) Presentación de 13.04.2000, de Cotiach.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 3º, inciso 3º.
D.F.L. 44, de 1978, artículos 10 y 11.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs. 626/13, de 2.01.91 y 1000, de 21.02.85.

SANTIAGO, 25 JUL 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SR. MANUEL AHUMANDA LILLO
PRESIDENTE COTIACH
OLIVARES Nº 1406
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

1) Si la empresa Costa S.A. se encuentra facultada para cambiar el uniforme que por espacio de varios años ha otorgado a las trabajadoras de esa empresa y

2) Si procede que dicha empresa continúe pagando el beneficio de gratificación convenido en el contrato colectivo vigente a los trabajadores que hacen uso de licencia médica, considerando que dicho beneficio siempre fue pagado por la empresa al personal que se encontraba en tal situación.

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

1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe tener presente que el artículo 3º del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

"Para efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos laborales el término empresa involucra los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales.

b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos.

c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico y

d) Que dicha organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

En relación con el elemento a que se refiere la letra b) precedente, cabe señalar que para los efectos de precisar el sentido y alcance de la expresión "dirección" utilizada por el legislador se hace necesario recurrir a la norma de hermenéutica legal que se contiene en el artículo 20 del Código Civil, conforme al cual *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, el sentido natural y obvio es aquél que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, texto que define la expresión "dirección" como la acción y efecto de dirigir. A su vez, la palabra "dirigir", aparece definida como *encaminar la intención y las operaciones a determinado fin, o bien gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión"*.

Lo anteriormente expuesto autoriza para sostener, como ya lo ha precisado esta Repartición en dictamen Nº 626/13, de 21.01.91, que corresponde al empleador la dirección,

orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vista a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad en general.

En cuanto a los distintos aspectos del trabajo por los cuales debe velar el empleador y, específicamente, con el que dice relación con el personal, en opinión de esta Dirección, ello implica, entre otras circunstancias, determinar los medios a través de los cuales se va a efectuar la difusión de sus productos o servicios en el mercado como la utilización de logotipos, accesorios especiales, uniformes o colores que lo caractericen, distinguiéndolo del resto de las empresas.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, del informe evacuado por la fiscalizadora Sra. Herta Yaeger H., se ha podido establecer que el uniforme proporcionado por la empresa Costa S.A. a sus trabajadoras había consistido siempre en un delantal y toca blanca, bajo el cual éstas podrían usar calzas o pantys blancas. Se ha podido establecer, asimismo, que en la actualidad, la empleadora cambió el delantal por un pantalón blanco, blusa y chaqueta corta, el cual, a juicio de las trabajadoras entrevistadas, les resulta incómodo.

Analizada la situación en consulta a la luz de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, posible es afirmar que, no obstante haberse utilizado prolongadamente en el tiempo un uniforme de las características ya señaladas, no resulta viable sostener que tal circunstancia determine la existencia de una cláusula tácita del contrato de trabajo que obligue a dicho empleador a seguir proporcionando el mismo uniforme anterior, por cuanto la decisión al respecto se encuentra comprendida dentro de las atribuciones que le competen en orden a organizar y dirigir el trabajo desde el punto de vista de su personal.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la empresa Costa S.A., se ha encontrado facultada para cambiar el uniforme de su personal femenino en los términos ya indicados.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe tener presente que la cláusula relativa a gratificaciones inserta en el contrato colectivo vigente en la empresa de que se trata, en lo que interesa, establece:

"La gratificación quedará sujeta a las normas del artículo 50 del Código del Trabajo, pero será garantizada a todo evento.

"Por tanto, el empleador quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47 del mismo Código, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

"Se efectuará anticipos a cuenta de ella el 28 de febrero, 30 de abril y el 15 de diciembre de cada año y será liquidada en el mes de enero inmediatamente siguiente".

De los términos de la citada norma convencional aparece que las partes convinieron el pago del beneficio de gratificación conforme a la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, no obstante lo cual acordaron darle el carácter de "garantizado", vale decir, pagadero a todo evento, independiente del resultado del respectivo ejercicio comercial. De la misma norma aparece igualmente que los contratantes pactaron el otorgamiento de anticipos por tal concepto en los meses de febrero, abril y diciembre de cada año, precisando que la liquidación final del beneficio se haría en el mes de enero inmediatamente siguiente.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver la consulta planteada, cabe tener presente que el D.F.L. 44, de 1978, que establece normas comunes para subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, en su artículo 10, prescribe:

"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que la gratificación no se considera para la determinación de las bases de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral a que se refiere el inciso 1º del artículo 5º del citado cuerpo legal.

Por su parte, el artículo 11 del mismo decreto con fuerza de ley, dispone:

"El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecida en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio".

De la norma legal precedentemente anotada se desprende que el subsidiado no pierde el derecho a percibir gratificación por el tiempo en que goza del subsidio, siendo, por tanto, posible afirmar en consideración a lo ya expresado, que la obligación de pagarla, incluso durante este período corresponde al empleador.

Ahora bien, si tenemos presente que, en la especie, el beneficio de gratificación se paga en carácter de anticipo tres veces al año, forzoso resulta concluir que resultan plenamente aplicable en tal caso la normas legales precedentemente señaladas, encontrándose, por ende, la empresa de que se trata obligada a pagar tal beneficio a los dependientes que han hecho uso de licencia médica por enfermedad común o maternal, durante el período correspondiente.

La afirmación anterior se encuentra acorde con la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, la cual señala:

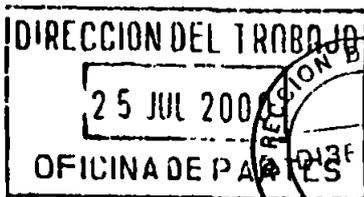
"En efecto, el artículo del D.F.L. 44 mencionado, señala que no se considerarán para determinar la base de cálculo de los subsidios, las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión de un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias. Ello sin perjuicio de la obligación del empleador de cancelar al subsidiado dichas remuneraciones de acuerdo a lo estipulado en el respectivo contrato de trabajo".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) No resulta jurídicamente procedente considerar como cláusula tácita del contrato de trabajo del personal femenino de la empresa Costa S.A el modelo del uniforme utilizado por éste por espacio de varios años, encontrándose por tanto dicha empresa, facultada para cambiarlo o modificarlo en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

2) La misma empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación convenida en la cláusula décima del contrato colectivo vigente y en las oportunidades allí señaladas, a los trabajadores que hubieren hecho uso de licencia médica en el período correspondiente.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

sel
SMS/csc
Distribución:
 Jurídico
 Partes
 Control
 Boletín
 Deptos. D.T.
 Subdirector
 U. Asistencia Técnica
 XIIIª Regiones
 Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
 Sr. Subsecretario del Trabajo
 Sr. Inspector Provincial del Trabajo del Maipo