

DECISIONES LABORALES CONTRA LEY EXPRESA

PROF.: EDUARDO FERNANDEZ F.

La mayor parte de los tratadistas acepta la existencia de un principio exegético en virtud del cual, en caso de duda en la interpretación de una norma legal, reglamentaria o contractual, debe estarse a aquella que resulte más favorable al trabajador. Como muchas instituciones, el Derecho del Trabajo los ha tomado desde otros ámbitos jurídicos, como el Derecho Civil, que en caso de duda tiende a favorecer al deudor y el Derecho Penal, que lo hace respecto del reo.

Como elemento común destacado en estas lucubraciones doctrinarias se encuentra la circunstancia de tratarse efectivamente de una norma dudosa, que no admita una solución clara a través de reglas explícitas legales o convencionales. Lo anterior se apoya, como es obvio, en la necesidad de evitar el riesgo consiguiente a la discrecionalidad judicial, que sólo pretexto de aplicar el principio de exegésis aludido, podría derivar en la arbitrariedad. El riesgo es tanto mayor en el ámbito laboral, cuya legislación, nacida y desarrollada fundamentalmente con carácter tutelar, tiende por sí sola, en los procesos a que dan lugar sus disposiciones, a adoptar un sesgo protector en favor de una de las partes.

Cuando ello ocurre inclusive en ausencia de una norma positiva que consagre el principio "pro operativo", como ocurre en nuestra legislación laboral, las consecuencias pueden ser altamente inconvenientes, en nuestra opinión. Se tiende en tales casos a olvidar el carácter regulador y objetivo de la norma, siendo fácil comenzar a ver luego en ella un instrumento de clase sujeto a utilización con determinadas finalidades de índole extra legal. Peor es el caso cuando la aplicación de la norma en favor de una parte tiene lugar sin que las normas aplicables ofrezcan dudas en la interpretación y, muchísimo peor, cuando la decisión judicial es pronunciada "contra legem", vulnerado texto, intención y espíritu en contrario.

Nuestra legislación no contempla en forma expresa el principio pro operario. Tampoco la jurisprudencia administrativa o judicial se ha apoyado en él para fundamentar sus decisiones. Curiosamente, sin embargo, suele ocurrir en la práctica profesional observar pronunciamientos

que, sin decirlo, parecieran recurrir a él al decidir los asuntos planteados. Al menos es lo que cabe concluir cuando en algunos casos la decisión contradice frontalmente textos expresos de la normativa vigente. Dos ejemplos recientes pueden ilustrar al respecto:

El primero que recordamos se refiere a la gratificación legal. El artículo 46 de Código del Trabajo dispone que “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 obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores...”

Por otra parte, el art. 47 agrega: “... Se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento por interés del capital propio del empleador”.

Habiendo un empleador reclamado de la aplicación de una multa administrativa por no haber pagado gratificación legal a los trabajadores de una sucursal, sostuvo que, si bien el balance parcial de ese establecimiento registro utilidad líquida, el balance consolidado de la empresa arrojó pérdidas, razón por la cual no existía la obligación de gratificar al personal.

La Corte de Apelaciones de Iquique rechazó el reclamo basándose en que la sucursal mantenía contabilidad separada y obtuvo utilidad líquida; y, según el alto Tribunal la sola circunstancia de que la sucursal lleve contabilidad separada implica que es la utilidad o pérdida de dicho establecimiento lo que determina el nacimiento de la obligación de gratificar al personal que allí se desempeña. Agrega que el hecho de que la empresa presente una sola declaración de Renta anual por todas sus actividades (balance consolidado) es sólo un deber de carácter tributario, “que no tiene relevancia para efectos laborales”.

La Corte Suprema, por su parte, confirmó con fecha 7 de Abril de 1988 el criterio anterior al rechazar el recurso de queja interpuesto contra el fallo.

En nuestra opinión hay base para disentir de ese criterio:

- 1) De acuerdo al art. 47 transcrito, las utilidades que determinan el derecho a gratificación son exclusivamente las que resulten de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del Impuesto a la Renta, deduciendo de esa utilidad el 10% por interés del capital propio del empleador. Tales utilidades no son otras que aquellas que figuran en el balance consolidado, y no son aquellas que se establecen en el balance parcial de la sucursal.
- 2) El fallo en cuestión transforma en contribuyente a un establecimiento que, como la sucursal, no está constituido como persona jurídica independiente. Se olvidan así los textos del art. 8 N° 5 del Código Tributario y del Art. 3° del D.L. N° 824 de 1974 sobre Impuesto a la Renta.
- 3) El fallo conduce además a una consecuencia absurda: ¿Qué ocurriría en el caso inverso, esto es, en el de una empresa que obtiene utilidades globales en su balance consolidado y presenta las pérdidas en una o más sucursales determinadas? Siguiendo el criterio expuesto, según el cual el derecho a gratificar debe determinarse por establecimiento,

debería concluirse que los trabajadores de las sucursales con pérdidas no tienen derecho a gratificación aún cuando la empresa considerada como una totalidad obtenga utilidades. Ciertamente tal conclusión sería rechazada, no obstante ser la consecuencia lógica de la tesis sustentada por el fallo.

El segundo caso de decisión contra ley expresa que traemos a colación (pro operario?) se encuentra en dictámenes de la Dirección del Trabajo (N°s 6837/130 de 11.09.88 y 7409/144 de 7.10.88)

Entre las diferencias existentes entre los contratos de trabajo individuales y colectivos se encuentra el carácter consensual del primero y solemne del segundo, lo que trae consecuencias. Por ejemplo, el contrato individual puede ser modificado tácitamente por las partes, siendo solo cuestión de mérito probatorio el acreditar que existen nuevos beneficios en que han convenido las partes y que, por lo tanto, han pasado a formar parte integrante del contrato.

Ello ocurre comúnmente con la reiteración uniforme y periódica de un beneficio, lo que lleva lógicamente a concluir un acuerdo de los contratantes a su respecto.

Por el contrario, el contrato colectivo, siendo solemne al tenor del art. 315 del Código del Trabajo ("por escrito"), sólo admite modificaciones expresas. Como consecuencia de ese carácter, el Código consigna dos disposiciones demostrativas de que en materia de contrato colectivo solo vale lo que está escrito en él: se encuentran en el N° 2 del art. 316, y niegan enfáticamente validez a otros "beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores", y a "obligaciones que no se encuentran expresamente especificadas en el respectivo contrato".

No obstante la claridad de los textos legales aludidos, la Dirección del Trabajo ha sostenido la posibilidad de aplicar, respecto de los contratos colectivos y pese a ser estos solemnes, el mismo criterio sobre modificación tácita de los contratos individuales, posibilidad que se presenta en estos últimos debido a su carácter consensual.

El Derecho del Trabajo tiene por su historia, realidad actual y tendencias, finalidades económicas, sociales y jurídicas, debiendo coordinarse estos diferentes aspectos de manera de evitar el predominio abusivo de uno sobre otro. Cuando ello no se logra, no es la Justicia quien lleva la mejor parte.