



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.6140(1545)2016

ORD.:

0680

MAT.:

Atiende presentación de Federación Nacional de Subcontratados del Retail y Sindicato Importadora Café Do Brasil relativa a descuentos de bono que indica.

ANT.:

- 1) Correo electrónico de 11.12.2016 de don Miguel Mendez, Director Fenasub.
- 2) Ord. 1493 de 26.10.2016 de ICT Santiago Norte Chacabuco.
- 3) Ord.3609 de 08.07.2016 de Jefa U. Dictámenes.
- 4) Pase 902 de 20.06.2016 de Jefe Gabinete del Director del Trabajo.
- 5) Presentación de 09.06.2016 de los Sres. Nayade Valenzuela y Miguel Mendez, por Fenasub.

SANTIAGO,

08 FEB 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : FEDERACIÓN NACIONAL DE SUBCONTRATADOS DEL RETAIL.
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE IMPORTADORA CAFÉ DO BRASIL.
Paseo Bulnes 107, Of.73, Santiago.

Mediante presentación del Ant.5), se ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de si es procedente que el empleador Importadora Do Brasil S.A. descunte el denominado "bono de incentivo" respecto de los trabajadores reponedores en los casos que los interesados describen.

Para emitir debida respuesta, este Departamento requirió informe de los hechos a la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, quien practicó la pertinente visita inspectiva con fecha 05.09.2016, para posteriormente, el día 03.11.2016, remitir a la autoridad solicitante el informe de fiscalización N° 1323/2016/2049, documento que se ha tenido a la vista en todas sus partes.

Se desprende del informe de la fiscalizadora Karina Romero Molina que la asignación por la que se consulta ha sido establecida en el contrato individual de trabajo bajo la denominación "Bono de Gestión Sala Mensual por Resultado de Ventas del Empleador", regulándose, en lo que interesa, del modo que se transcribe a continuación:

"El empleador pagará al trabajador un bono de gestión por las salas a su cargo equivalente al 0.6% del total de la venta neta mensual de productos que el Empleador realice en dicha sala de Ventas, utilizando para su cálculo el sistema 'sell-in' o 'sell-out costo", operaciones

de venta que las partes reconocen ser efectuadas directamente por el área de ventas del Empleador, sin que corresponda al Trabajador injerencia en las mismas.

En el caso de que en una sala presten servicios más de un mercaderista la distribución del 0.6% será de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sala con dos mercaderistas; mercaderista líder 60%, 2° mercaderista 40%
- b) Sala con tres mercaderistas; mercaderista líder 40%, 2° y 3° mercaderista 30% respectivamente.

Asimismo, el Trabajador perderá el derecho a percibir el Bono de Gestión Sala Mensual por Resultado de Ventas del Empleador cuando fuere sorprendido en infracción y/o falta respecto de sus funciones y que está sea informado por medio de carta de amonestación de acuerdo a los plazos establecidos en la legislación laboral vigente"(sic)

Asimismo, el citado informe da cuenta que, en la práctica, el empleador elimina el pago del bono devengado por el trabajador en el respectivo periodo cuando ha sido sujeto de una carta de amonestación. Por ejemplo, se constata la entrega de cartas de amonestación a mercaderistas, cuyo texto contiene tipificaciones formateadas de las supuestas trasgresiones, a saber:

"tener quiebres de productos en salas a su cargo, por fallas directas en la gestión de toma de pedidos o no aviso oportuno a su superior directo de la existencia de éstos. En este punto se incluyen todos los productos que el Empleador comercializa en las salas a cargo del Trabajador"; o

"mantener salas desordenadas y/o productos con mala presentación";

Las mismas cartas indican que "con su actuar ha trasgredido los artículos 39 N°1 y 2 del Título XII sobre Obligaciones de orden para los trabajadores respectivamente del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía" (sic).

Además la fiscalizadora actuante verificó que en el periodo noviembre-diciembre del 2015, se amonestó a trabajadores que se indican en el referido informe, por haberse negado a reponer los productos de la marca Hershey's, hecho que se habría motivado, según se infiere de las consideraciones y conclusiones de la funcionaria, por la inclusión indiscriminada y unilateral de éstos y otros nuevos productos por parte del empleador.

A partir de los antecedentes recopilados, informo a Ud. lo siguiente:

El artículo 7° 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".

Como lo ha sostenido reiteradamente esta Dirección, del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que el contrato individual de trabajo es un acto jurídico bilateral que como tal, genera obligaciones recíprocas para ambas partes. De igual norma se desprende, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado. (Ord.5816 de 05.12.2016, entre otros)

Por su parte, el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

“Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”

La norma anotada ratifica el carácter contractual de las remuneraciones, de lo que deriva que, si bien corresponden a una prestación de cargo del empleador, no puede éste unilateralmente disponer medidas que las afecten o alteren fuera de los casos que contempla la ley.

Útil es considerar en este punto lo sostenido por la Dirección del Trabajo en Ord. N° 4597 de 08.09.2016:

“(…) la remuneración es la principal obligación patrimonial del empleador y su importancia es de tal magnitud que, incluso, la Constitución hace referencia a esta prestación, en su art. 19 N° 16, párrafo segundo, al referirse a la justa retribución.

El trabajo regulado por el derecho laboral no es una actividad gratuita o ad honorem, sino que remunerada por el empleador. En otras palabras, ‘el empleador retribuye con dinero el esfuerzo personal del trabajador, con lo cual satisface sus necesidades de subsistencia. Esta reciprocidad de las prestaciones básicas expresa el carácter bilateral del contrato y, a la vez, lo caracteriza como oneroso’. En este contexto, la doctrina ha establecido como principal característica de la remuneración, la función alimentaria y de sustento, que garantiza al trabajador y a su familia una vida digna.”

A su turno, en materia de protección a las remuneraciones, el artículo 58 del Código del Trabajo establece los descuentos que tienen cabida sobre los haberes del trabajador.

“Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.”

Del precepto transcrito se desprende que el legislador ha establecido descuentos obligatorios y descuentos facultativos o permitidos, quedando vedado al empleador efectuar deducciones a su arbitrio o que se encuentren al margen de la mentada regulación legal.

Además de lo anteriormente reseñado, cabe indicar que el estatuto laboral, al referirse al contenido mínimo del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, ha dispuesto, en los numerales 10 y 11 del artículo 154, lo siguiente en materia de sanciones al trabajador:

“Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:
10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;”

Luego, en el artículo 157, el citado Código prescribe:

“Art. 157. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.”

De esta manera, el legislador se ha encargado de regular estrictamente la facultad sancionatoria de la empresa, no pudiendo el empleador, ante presuntas infracciones del trabajador a la regulación interna, crear sanciones distintas a las señaladas en la ley, ni aplicarlas sin un procedimiento preestablecido y ajustado a Derecho.

Es más, en el evento de cursarse una multa a un trabajador por incumplimiento de la reglamentación interna de la empresa, el legislador es categórico en orden a destinar la suma de dinero de que se trate a los fondos de bienestar o a los servicios de bienestar del sindicato respectivo o, en último caso, al Sence, resultando improcedente que la multa ceda en beneficio del empleador.

Precisado lo anterior, cabe sostener que, en el caso de la especie, la decisión de la empresa Importadora Café Do Brasil de no pagar el denominado “Bono de Gestión Sala Mensual por Resultado de Ventas del Empleador” al trabajador que es amonestado por incurrir en una presunta infracción o falta en el desempeño de sus funciones, resulta contraria a Derecho por cuanto implica imponer al dependiente no sólo una doble sanción, a saber, amonestación y privación de parte de su remuneración, sino además el establecimiento de parte del empleador de una sanción no contemplada por la ley, cual sería el no pago de una asignación remuneracional que el trabajador ya ha ganado en virtud del logro de los objetivos de venta de la empresa en el mes anterior –de suyo imposible de asimilar a la multa que regulan los artículos 154 y 157-, conductas ambas que trasgreden, de un extremo, la obligación de remunerar, y de otro, la regulación de sanciones internas a que ya se ha hecho referencia.

Agrava el ilícito recién aludido, la falta de una reglamentación interna que aborde debidamente el procedimiento sancionatorio de marras, lo que, además, significa infringir el citado artículo 154 N°11 del Código del Trabajo.

Merece en este punto señalar que no basta que la empresa fije sanciones conforme a aquellas que permite el legislador, sino que, al mismo tiempo, debe encargarse de establecer un procedimiento racional de aplicación de las mismas ante un caso concreto de infracción cometida por el trabajador.

A un resultado igualmente reprochable se arriba si el empleador, para sostener el no pago en comento, arguye la facultad para efectuar descuentos a las remuneraciones que contempla el artículo 58 del Código del Trabajo, ya citado, pues de modo alguno la cuestionada medida puede enmarcarse dentro de las deducciones permitidas por el legislador, desde que no se trata de un descuento de mutuo acuerdo destinado al pago de una obligación.

En este sentido, pertinente es agregar que, en relación con la situación en estudio, el espíritu de la norma queda de manifiesto al disponer el artículo 58 inc.5° que el empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

Por último, cabe referirse a los motivos que ha esgrimido el empleador para sancionar a los trabajadores del caso en estudio, particularmente cuando se han negado a reponer productos de marcas nuevas o no contempladas en el catálogo habitual.

A este respecto, necesario es precisar que las facultades disciplinarias y, en definitiva, la potestad de mando del empleador se ejercen lícitamente en la medida que se ajusten a la normativa vigente y a los límites demarcados por el contenido del contrato de trabajo, de lo que se desprende que la empresa no puede exigir más obligaciones que las comprendidas en tal convención, incluyendo, las que deriven del principio de buena fe, resultando contrario a Derecho que adopte medidas sancionatorias en contra del dependiente que se niega a realizar una tarea no convenida o que notoriamente excede su carga de trabajo.

En este particular, conviene considerar que la Dirección del Trabajo, mediante Ord. N° 2703/042 de 19.05.2016, ha sostenido que la alteración cuantitativa de la función pactada en los contratos de trabajo de los reponedores dispuesta unilateralmente por el empleador con motivo de haber ingresado nuevas marcas a la empresa principal, resulta contraria a Derecho en los términos que ese pronunciamiento indica, por lo que, hallándose la empleadora del caso en esta situación –así se desprende del informe de fiscalización–, mal podría sancionar al trabajador por negarse a desempeñar labores que extralimitan lo convenido, siendo más injusto aún si dicho castigo implica no pagarle una asignación ya ganada por el reponedor al haber cumplido durante el mes anterior las condiciones que el propio empleador fijó.


Igualmente injustificada sería la medida de sancionar al trabajador atribuyéndole incumplimientos o faltas que son motivadas por hechos que no son de su responsabilidad o sobre cuyas variables el dependiente no tiene suficiente control, como es el caso de cambio y manipulación de flejes de precios, tarea que, según verifica la fiscalizadora actuante, no siempre depende de los reponedores externos sino de recursos pertenecientes al supermercado, o casos en que no hay personal mercaderista suficiente para absorber la carga de trabajo.


En consecuencia, conforme a las consideraciones de hecho y de Derecho que se han expuesto, cumulo con informar que la medida de la empresa de

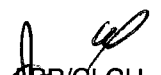
sancionar con el no pago del denominado "Bono de Gestión Sala Mensual por Resultado de Ventas del Empleador" a los trabajadores reponedores o mercaderistas que han recibido amonestación en los términos explicados en este informe, resulta contraria a Derecho, quedando facultados los trabajadores afectados para incoar, por sí o representados por el respectivo sindicato, las acciones administrativas o judiciales pertinentes a objeto de hacer valer sus intereses.

Sin otro particular,

Saluda atte.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/CLCH
Distribución:

- Dest
- Importadora Café DoBrasil S.A.
- ICT Norte Chacabuco
- Jurídico.
- Partes.
- Control.