

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.20502(1393)/96

ORD. Nº 3190, 176,

MAT.: Las facultades de administración del empleador deben asegurar el efectivo cumplimiento de los contratos legalmente celebrados con los trabajadores, de tal forma que le está vedado alterar o suprimir procesos productivos, o indicadores que sirvan de base a las condiciones de trabajo, remuneraciones o beneficios pactados.

ANT.: Presentación de Sindicato de Trabajadores de Fundición Manchester Ltda., de 23.10.96.

FUENTES:

Código Civil, artículo 1545;
Código del Trabajo, artículo 306.

SANTIAGO, 02 JUN 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE
FUNDICION MANCHESTER LTDA.
CARLOS VALDOVINOS Nº 171
SAN MIGUEL/

La organización sindical del antecedente expone en su presentación la situación que le afecta, a raíz de la importación de productos que habitualmente se fabricaban en Fundición Manchester Ltda. y que actualmente se están adquiriendo en el extranjero. A consecuencia de esta nueva política de la empresa, un incentivo acordado en el contrato colectivo que depende del número de kilos producidos y vendidos de bronce fundido y maquinado, la empleadora ha dejado de considerarlo para la liquidación de las remuneraciones, al poner fin a las faenas productivas que servían de base a este beneficio.

En efecto, en la cláusula número décimo séptima del contrato colectivo celebrado por las partes con fecha 24 de noviembre de 1995, en lo que interesa, se acuerda que:

"Se establece un incentivo o bono de venta pagadero mensualmente que asciende a un porcentaje del sueldo de cada trabajador, el que se determinará según el número de kilos producidos y vendidos por hora trabajada, de acuerdo a las siguientes reglas:

a) Para calcularlo, se tomará el número de kilos de bronce fundido y maquinado en las secciones de producción y bodegas, despachados y vendidos por el empleador entre el primero al último día calendario del mes respectivo.

Dicho total se dividirá por el número de horas trabajadas en el mismo período por el personal de dichas secciones. No se tomarán en cuenta las horas trabajadas por el personal de oficinas u otras actividades ajenas".

Por otra parte, el artículo 306 del Código del Trabajo establece que:

"Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir, y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

Así entonces, de las normas convencionales y legales precedentes es dable colegir que al interior de la empresa pueden pactarse entre trabajadores y empleadores condiciones comunes de trabajo -incluidas- remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, con la limitante de que estas normas que se acuerden al amparo del principio de la autonomía de la voluntad, no se extiendan ni incidan en *"la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa"*. La ley delimita, en consecuencia, los ámbitos de la negociación colectiva y de la administración y dirección de la empresa, concibiéndolos como dos sectores independientes, en que las decisiones que se adopten en uno no interfieran en el otro y viceversa.

Ahora bien, como se advierte, no obstante esta clara delimitación de ámbitos que establece la ley, en este caso concreto el ejercicio de las facultades de administración del empleador ha dado origen a una situación que hace ineficaz el derecho a un incentivo de los trabajadores, lo que hace indispensable recordar que, de acuerdo al artículo 1545 del Código Civil, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Conforme a la normativa invocada precedentemente, a esta Dirección le parece razonable y acuanime que así como la negociación colectiva no debe interferir con la facultades de administración del empleador, del mismo modo, el ejercicio de éstas no debe implicar la ineficacia de obligaciones pactadas con la parte laboral, lo que hace necesario que las amplias facultades de administración que le otorga la ley al empleador deben hacerse efectivas considerando no sólo las posibles ventajas o desventajas estrictamente económicas de su decisión, sino que también y en la misma medida, debe incorporarse como un elemento indispensable a considerar los compromisos contraídos con sus trabajadores, máxime como el caso en examen, en que éstos han sido objeto de un contrato colectivo de trabajo legalmente celebrado y, en consecuencia, amparados por la así denominada ley del contrato.

En estas condiciones y en concepto de esta Entidad Fiscalizadora, la obligación de pagar incentivos que contrajo Fundición Manchester Ltda. en el contrato colectivo celebrado el 24 de noviembre de 1995, incluye legalmente la necesidad de **mantener los parámetros** en que se sustenta este beneficio y que permiten su liquidación efectiva, lo que no sucede si se reemplazan los procesos productivos que sirven de base al incentivo por la importación de productos que hacen imposible la cuantificación de éste.

Un predicamento distinto conduciría a dejar sentada la posibilidad de que la parte empleadora, por la vía de su amplia facultad de administración, tome decisiones que deriven directa o indirectamente en la ineficacia de derechos y obligaciones laborales de origen convencional, lo que esta Entidad tiene el deber de precaver y evitar.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precedentes y razones de derecho hechas valer, cúmplame manifestar que los dependientes afiliados al sindicato de trabajadores de la Fundición Manchester Ltda., tienen el derecho a seguir percibiendo el bono de venta consignado en la cláusula décimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado el 24 de noviembre de 1995, cuyo monto deberá determinarse sobre la base del promedio de los últimos tres meses en que se contó con las variables efectivas para su liquidación.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

RGR/csc

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo

Sres. Fundición Manchester Ltda.