



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.7373(1376) 2015

Jurídico

6536

ORD.: _____

MAT.: Atiende consulta que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 09.10.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
2) Presentación, de 12.06.2015, de Sra. Irma Rojas Delgado, Presidenta del Sindicato de mujeres Castaño.

SANTIAGO,

14 DIC 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. IRMA ROJAS DELGADO
SINDICATO N° 1 DE MUJERES CASTAÑO
HUERFANOS N° 1160, OFICINA 704
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 2), requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la legalidad del anexo de contrato sobre Bono de Gestión, que la empresa, Servicio y Comercial Rauco Ltda., ha entregado a sus trabajadores para su firma.

Explica, que la empresa, en dicho anexo, le atribuye al denominado Bono de Gestión, una naturaleza esencialmente variable, que obedece a parámetros que la misma determina y va modificando constantemente, lo que se traduce en una total incertidumbre para los trabajadores.

Agrega que, el mentado Bono de Gestión hace responsable solidariamente a los trabajadores, por los faltantes, billetes y cheques falsos, entre otros. Además se encuentra redactado en términos incomprensibles para los trabajadores, quienes se han visto obligados a firmar un anexo que en realidad no entienden.

Al respecto, vengo en informar a Ud. lo siguiente:

La copia del anexo de contrato Bono de Gestión [BG] de la empresa Servicio y Comercial Rauco Ltda., documento tenido a la vista, estipula en lo pertinente lo siguiente:

"Conceptos Básicos

Es voluntad de la empresa la motivación de sus personas apuntando a su mayor satisfacción y compromiso con el mejoramiento continuo de la gestión individual y colectiva, esencial para ser competitivos y ganar la preferencia del público por nuestro trabajo.

Para ello se establecen objetivos y metas a los individuos y/o equipos de trabajo, se realizan evaluaciones de desempeño, se considera la asistencia y puntualidad y se valoran las conductas operacionales, dentro de periodos preestablecidos de cuatro o de cinco semanas denominados Período Mes, 1 a 12 según calendario anual, de modo que su término sea el más próximo al cierre del proceso de remuneraciones mensual.

En función de los resultados alcanzados, colectivos e individuales, en cada Período Mes, el trabajador puede obtener un valor de premio denominado Bono de Gestión [BG], valor que se incluye en la liquidación de remuneraciones del mismo mes en que finaliza el respectivo Período Mes. Así, este premio es esencialmente variable, desde cero hasta el máximo propuesto, y naturalmente la empresa desea excelente desempeño individual y colectivo, y que el trabajador logre un alto valor de Bono de Gestión.

La estructura del Bono Gestión, se modifica de tiempo en tiempo para responder adecuadamente a la evolución propia de toda actividad, reconociendo los cambios tecnológicos, el incremento de la productividad, y condiciones de la competencia. El cambio es comunicado con dos períodos de anticipación a su implementación.

Definiciones

-Las tiendas mantienen valores en mercaderías, en insumos, en bienes, en dinero (efectivo, cheques, tickets de pago, y otros).

-Todos los trabajadores participantes en un Período Mes conforman el equipo-tienda, y son responsables solidariamente de los valores faltantes en ese período.

-Todos los valores faltantes deben ser repuestos según procedimientos, y en el orden siguiente: 1° dinero, 2° bienes, 3° insumos, 4° mercaderías.

-Para poner los valores faltantes, los equipos-tienda cuentan con la Asignación de Pérdida Equipo (AP Equipo) para cada Período Mes.

-Los equipo-tienda cuentan con un Bono Gestión Equipo (BG Equipo) relacionado a una buena gestión en los Períodos Mes, con el cual reponen los valores faltantes que exceden a la AP Equipo.

Resultados

-Resultado Normal: cuando los valores faltantes son inferiores al valor de AP Equipo, y realizada la íntegra reposición de cada valor faltante, el remanente de AP Equipo se adjudica a cada participante en proporción a los días participados en el Período Mes, como Asignación Pérdida Individual.

-Resultado Anormal: cuando los valores faltantes son superiores al valor de AP Equipo e inferiores a la suma de AP Equipo más BG Equipo. Realizada la reposición de cada valor faltante el remanente de AP Equipo resulta cero, y por consiguiente la Asignación de Pérdida Individual también resulta cero. Seguidamente la reposición del resto de valores faltantes se realiza del BG Equipo, hasta completada la reposición de los valores faltantes del Período Mes, y el remanente del BG Equipo se adjudica a cada participante en proporción a los días participados en el Período Mes, y el remanente del BG Equipo se adjudica a cada participante en proporción a los días participados en el Período Mes, como Bono Gestión Individual.

-Resultado de Extrema Anormalidad: cuando los valores faltantes a reponer son superiores al valor conjunto de AP Equipo y PG Equipo. Realizada la reposición de los valores faltantes con la AP Equipo y el BG Equipo, aún restan valores faltantes por reponer los cuales quedan representados en la Cuenta Corriente Mercaderías. Esto significa que el nuevo Período Mes es iniciado con un déficit y la tarea del equipo es corregir los problemas y retornar a la normalidad. En este caso la Asignación de Pérdida Individual resulta cero y también el Bono de Gestión Individual resulta cero. "

Del tenor de la cláusula transcrita, es posible advertir, por una parte, que a través de aquella se permite al empleador modificar unilateralmente la estructura del Bono de Gestión, limitándose sólo a comunicar sus modificaciones, lo que

incide en el cálculo de la remuneración variable devengada por tal concepto por los trabajadores en referencia.

De este modo, la norma contractual que se revisa, que otorga al empleador la facultad de modificar unilateralmente la estructura del Bono de Gestión, que incide para el cálculo de la remuneración variable a que tienen derecho los trabajadores de la referencia, es contraria a derecho, en cuanto atenta contra el principio de certeza que debe imperar en todo contrato de trabajo e implican la renuncia anticipada de derechos laborales indisponibles.

En efecto, el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, establece:

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

“4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.”

Por su parte, el artículo 5°, inciso 3° del citado cuerpo legal, indica:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”

De las disposiciones legales transcritas fluye que, entre otras menciones obligatorias, constituye una cláusula mínima del contrato de trabajo el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, que como tal, no puede ser modificada sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros en el dictamen N° 963/42, de 06.02.2006, solo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral – carácter que reviste el contrato de trabajo – por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello en virtud de lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*.

Al respecto, cabe hacer presente que no resulta posible compatibilizar la improcedencia de modificar un contrato sin la concurrencia de la voluntad de ambas partes y la certeza de la remuneración a que se orienta el sentido de las normas transcritas con el tenor de las cláusulas contractuales antes citadas, las que permiten, por una parte, como ya se expusiera, al empleador modificar unilateralmente la estructura del Bono de Gestión, con sólo comunicar a los trabajadores de la referencia.

En segundo término, la cláusula transcrita, vulnera además el principio de ajenidad, al establecer que los trabajadores, son solidariamente responsables de los faltantes, sean estos por asaltos, billetes falsos, cheques incobrables, tickets vencidos y vueltos equivocados.

Al respecto, cabe señalar que 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.”

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Del mismo precepto aparece que las principales obligaciones que éste impone al empleador son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada, y que para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.


En efecto, los trabajadores realizan su trabajo "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a ellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

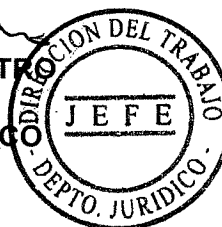
Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal citada y en mérito de lo señalado en acápites que anteceden, posible es concluir que:


1.- No se ajusta a derecho, lo estipulado por la empresa Servicio y Comercial Rauco Ltda. en su anexo de contrato Bono de Gestión [BG], cuando establece la posibilidad de que el empleador modifique de "tiempo en tiempo" la estructura del Bono de Gestión [BG], bastando sólo la comunicación a los trabajadores de la referencia, toda vez que ello significa para el aludido personal renunciar a derechos laborales indisponibles e incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo que transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

2.- No se ajusta a derecho, lo estipulado por la empresa Servicio y Comercial Rauco Ltda. en su anexo de contrato Bono de Gestión [BG], cuando indica que los trabajadores son solidariamente responsables de los faltantes del período, toda vez que ello implica hacer partícipe a los dependientes del riesgo de la empresa, el que conforme al señalado principio de ajenidad corresponde asumir a la parte empleadora.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MECS
Distribución:
 - Dest.
 - Jurídico.
 - Partes.
 - Control.