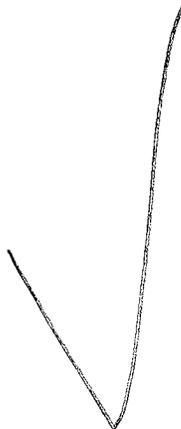




DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K7672(1770)2016

Jurídico



ORD. N°

1689.

MAT.: Atiende presentación.

- ANT.:**
- 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 20.02.2017 y 20.03.2017.
 - 2) Oficio N° 100, de IPT Santiago, de 12.01.2017.
 - 3) Oficio N° 5003, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.10.2016.
 - 4) Oficio N° 5002, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.10.2016.
 - 5) Presentación de Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Falabella, de 01.09.2016.

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

20 ABR 2017

A : SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE BANCO FALABELLA
AGUSTINAS N° 1442 PISO 10 OFICINA 1002
SANTIAGO CENTRO/

esantibañezc@bancofalabella.cl

Por presentación del antecedente 5), se solicita a esta Dirección que emita un pronunciamiento sobre la legalidad de la actuación de la citada entidad bancaria, que para efectos del cálculo de la meta de ventas, consideró como trabajados siete días de huelga legal, dando un trato discriminatorio al personal de Ejecutivos Comerciales involucrado, puesto que - expresa la organización recurrente - la ausencia legal a sus labores por feriado o licencia, son lapsos que para efectos de tales metas, la empleadora los considera no trabajados.

Para contar con todos los antecedentes que la situación amerita, por Oficios de antecedentes 3) y 4), se requirió el correspondiente informe de fiscalización y la opinión de Banco Falabella. Por Oficio de antecedente 2) se remitió por la Inspección correspondiente el informe solicitado, en tanto, la empleadora no ha ingresado a esta Dirección respuesta al planteamiento formal que se le formulara.

Ahora bien, conforme al anexo de contrato de trabajo acompañado a la presentación, *"El o los incentivos que se devenguen a favor del Ejecutivo, dependerán del porcentaje de meta obtenido en el respectivo mes calendario"*.

Para la liquidación de este beneficio, las partes han acordado cuatro tramos:

- Tramo 1: 0 a 69.99%
- Tramo 2: 70.00% a 99.99%
- Tramo 3: 100.00% a 119.99%
- Tramo 4: 120.00% ó más

Consta asimismo de los antecedentes, que el porcentaje de la meta de ventas alcanzado cada mes, del que depende la ubicación en los Tramos, experimenta variaciones que dependen del número de días trabajados. Así por ejemplo, si la meta mensual de ventas es de \$100.000 para ser cumplida en 20 días hábiles de trabajo, ésta, disminuirá a \$50.000 en la medida que el dependiente haya legalmente dejado de trabajar por feriado o licencia médica, 10 días.

La interrogante jurídica a resolver entonces, es si procede que para efectos de definir la meta mensual se considere el feriado y la licencia médica como causales de ausencia al trabajo que permiten bajar la meta para percibir el incentivo, y en cambio, que la ausencia a las labores por huelga, interrupción del trabajo reconocida por la ley y en el marco de una negociación colectiva reglada, no produzca el mismo efecto.

La respuesta de Banco Falabella de la cual ha quedado constancia en el informe de fiscalización, es que respecto al feriado y la licencia médica ha operado una cláusula tácita que ha contado con su voluntad, y que respecto a la huelga, simplemente no ha existido similar disposición de la empleadora.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha tenido oportunidad de precisar que, *"todas estas normas tienen por finalidad dignificar la relación laboral y mejorar su inserción en el Estado de Derecho, superando la noción - muy extendida - que el vínculo de trabajo es una mera relación social en que el empleador, a su arbitrio y fuera del Derecho, practica indistintamente la liberalidad o la restricción, prescindiendo de preceptos obligatorios y de general aplicación que orienten su conducta"* (Ordinario N° 4047, de 29.09.2003).

Así entonces, no resulta jurídicamente procedente, que en tres hipótesis de ausencias al trabajo justificadas y legales - feriado, licencia médica y huelga - sólo en esta última se considere que el dependiente ha desempeñado labores, aumentándosele su meta mensual, y lo más probable, disminuyéndosele el monto de su incentivo.

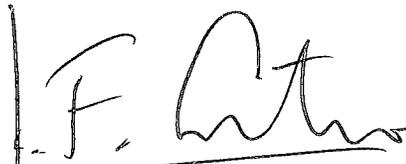
Más insostenible resulta la situación descrita, si atendemos a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, la que ha sostenido que, *"durante el período de huelga el contrato de trabajo se entiende legalmente suspendido respecto de los trabajadores y el empleador involucrados, de suerte tal, que no operan las contraprestaciones recíprocas inherentes al contrato de trabajo, cuales son, la prestación de los servicios convenidos, por una parte y, por la otra, la remuneración de los mismos, consistente en el pago de remuneraciones propiamente tales, beneficios y regalías derivados de la relación laboral"* (Dictamen N° 3098/158 de 19.05.1995).

En estas condiciones, no es razonable que implicando la huelga la suspensión legal de la obligación de desempeñar las labores pactadas, Banco Falabella, para fijar las metas de ventas, considere el lapso de huelga como tiempo trabajado; máxime si lo anterior deriva del ejercicio de un derecho fundamental, como es el derecho a huelga de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo indicado, y por tratarse de una conducta que podría configurar una eventual práctica antisindical, se remitirán los antecedentes a la Unidad de Defensa Judicial y Derechos Fundamentales de este Departamento para su análisis y evaluación.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúpleme manifestar que los días de huelga no deben considerarse como trabajados para el efecto de fijar las metas de ventas que determinan el incentivo convencional, debiendo Banco Falabella liquidar las sumas que adeuda a sus trabajadores con los reajustes e intereses que precisa el artículo 63 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




EP/RGR/rg
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
- Banco Falabella, Moneda 970 piso 7, **Santiago Centro/**
- Unidad de Defensa Judicial y Derechos Fundamentales