

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 24869(1261)/97

ORD. Nº 3292 / 248 /

**MAT.:** 1) La deducción a causa de atrasos del monto del incentivo de producción pactado en la cláusula 4ª del contrato colectivo celebrado entre la Sociedad Manufacturera y Comercial FAB S.A. y sus trabajadores, en conformidad a las normas que regulan dicho beneficio, no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, ni tampoco multa en los términos del artículo 157 del mismo Código por lo que resulta jurídicamente procedente que esa empleadora efectúe el pago de tal incentivo en la forma convenida, esto es, deduciendo de su valor total los porcentajes a que se alude en el cuerpo del presente informe.

2) Resulta jurídicamente procedente que la mencionada empresa pague dicho beneficio en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, en caso de inasistencias debidas a licencia médica.

**ANT.:** 1) Presentación de 12.12.97, de Sindicato de Trabajadores Nº 2, de Empresa Sociedad Manufacturera y Comercial F.A.B. S.A.

2) Ord. Nº 904, de 02.06.98, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos 58, y 157.

SANTIAGO, 20 JUL 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES Nº 2 DE  
EMPRESA SOCIEDAD MANUFACTURERA Y COMERCIAL F.A.B. S.A.

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la empresa Sociedad Manufacturera y Comercial F.A.B. S.A. descuenta el incentivo de producción que se establece en la cláusula 4ª del

contrato colectivo vigente a causa de atrasos, sin sujeción a los artículos 58 y 157 del Código del Trabajo, como asimismo, que descuenta dicho beneficio por los días de licencia médica.

Sobre el particular, cumpléme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula Nº 4 del contrato colectivo de 27.11.97, suscrito entre la empresa Sociedad Manufacturera y Comercial F.A.B. S.A. y el Sindicato de Trabajadores Nº 2 constituido en la misma, establece:

*"El incentivo de producción ascenderá a \$51.000 mensuales por trabajador, manteniendo la empleadora el sistema de incentivos de producción y su reglamento, vigentes en la empresa.*

*"Cuando el trabajador haga uso de su feriado legal anual, el bono de incentivo de producción le será pagado en proporción a los días trabajados en el mes correspondiente".*

De la estipulación antes anotada se infiere que las partes convinieron un estipendio denominado "incentivo de producción" ascendente a la suma de \$51.000 mensuales, acordando mantener el sistema y reglamento vigente relativos a dicho beneficio.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que el incentivo de que se trata se pactó primitivamente en el contrato colectivo de 1991 y se comenzó a pagar a partir de enero de 1992 conforme al sistema que se detalla más adelante, cuya mantención fue acordada en los contratos colectivos de 1993, 1995 y en la cláusula 4ª del instrumento que actualmente rige a las partes, según ya se viera.

Conforme a lo informado, el sistema aplicado desde esa fecha contempla determinados porcentajes de descuento del valor total fijado al beneficio, en relación al número de atrasos registrados por el trabajador. Ellos son:

a) atraso de 1 minuto, se descuenta el 10% del incentivo,

b) segundo atraso, se descuenta el 10% y se añade un 20%, es decir, se descuenta el 30% del incentivo.

c) tercer atraso, se descuenta el 10% más el 20% y se añade un 30%, es decir se descuenta un 60% del incentivo de producción.

d) cuarto atraso, el trabajador pierde el incentivo.

De lo expuesto precedentemente dable es apreciar que el incentivo de producción de que se trata es una remuneración condicionada al cumplimiento de determinados requisitos relacionados con la puntualidad al trabajo, que se devenga en forma íntegra en cuanto el respectivo trabajador no registre atrasos y en forma parcial, esto es, deducidos los porcentajes que se señalan en las letras a), b) y c) precedentes si incurre en 1, 2 ó 3 atrasos en el mes, perdiendo, en definitiva, el derecho a impetrarlo si reuniere una cantidad superior a éstos en el mismo período.

De ello se sigue que de existir atrasos -hasta un máximo de 3- el trabajador sólo tiene derecho a percibir por dicho incentivo las sumas que haya devengado por tal concepto, las que, en tal situación, serán las correspondientes al valor fijado al beneficio, deducidos los porcentajes que se señalan en cada caso. Tal circunstancia permite sostener que, en tal evento, no cabe estimar como descuento la percepción de un monto inferior al que se establece en la referida norma convencional.

La situación se clarifica aún más en el caso de trabajadores que han superado el límite de atrasos establecido y, por ende, han perdido el derecho al incentivo que nos ocupa, puesto que éstos no habrán devengado suma alguna por dicho concepto susceptible de ser descontada por el empleador.

Lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para afirmar que, en la especie, no estamos en presencia de descuentos de remuneraciones en los términos del artículo 58 del Código del Trabajo, sino de incumplimiento por parte de los trabajadores de las condiciones necesarias para impetrar el valor íntegro o parcial del beneficio.

En efecto, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española "descontar" es rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré, situación que no se produce en la especie, en que como va se dijera, los trabajadores perciben el beneficio en los términos estipulados, vale decir, el monto que corresponda una vez deducidos los porcentajes preestablecidos en el tramo respectivo del reclamo vigente, en el caso de haber incurrido entre 1 y 3 atrasos en el mes.

Conforme con lo expuesto y no constituyendo los montos así calculados descuentos de remuneración en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo preciso es convenir que existiendo hasta 3 atrasos, el empleador se encuentra facultado para pagar el beneficio en la forma antes señalada, sin vulnerar con ello la normativa contenida en el citado precepto.

Cabe expresar finalmente que tampoco se vulnera en tal caso la norma prevista en el artículo 157 del Código del Trabajo, toda vez que la misma se encuentra referida a las multas establecidas en el reclamo interno por infracción a

sus disposiciones, los cuales, por mandato del legislador, se encuentran afectas a un tope máximo de 25% de la remuneración diaria del infractor, esto es, a una situación distinta a la analizada y resuelta en el presente informe.

Por lo que respecta a las licencias médicas, es preciso señalar que conforme al sistema de incentivos establecido en el año 1992, cuya vigencia mantiene, como va se dijera, la cláusula 4ª del contrato colectivo que nos ocupa, en tal evento procede descontar del beneficio en comento los días que esta abarque.

Cabe agregar a este respecto que dicha modalidad también se encontraba consignada en los anexos de los contratos colectivos de 1993 y 1995 en los cuales se convino expresamente que el incentivo aludido se pagaría en proporción a los días efectivamente trabajados.

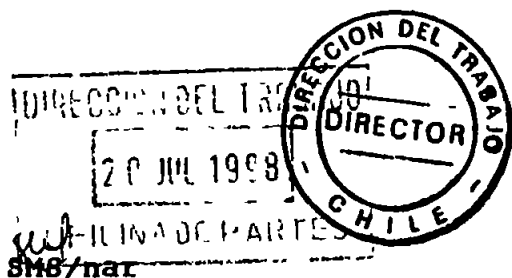
En mérito de todo lo expuesto no cabe sino concluir que resulta jurídicamente procedente que para los efectos del pago de dicho beneficio el empleador descuente los días en que el respectivo dependiente hizo uso de licencia médica.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) La deducción a causa de atrasos del monto del incentivo de producción pactado en la cláusula 4ª del contrato colectivo celebrado entre la Sociedad Manufacturera y Comercial FAB S.A. y sus trabajadores, en conformidad a las normas que regulan dicho beneficio, no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, ni tampoco multas en los términos del artículo 157 del mismo Código por lo que resulta jurídicamente procedente que esa empleadora efectúe el pago de tal incentivo en la forma convenida, esto es, deduciendo de su valor total los porcentajes a que se alude en el cuerpo del presente informe.

2) Resulta jurídicamente procedente que la referida empresa pague dicho beneficio en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, en caso de inasistencias debidas a licencia médica.

Saluda a Uds.,



*Maria Ester Peres Nazarala*  
 MARIA ESTER PERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

**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  
 Empresa Sociedad Manufactura y Comercial F.A.B. S.A.