



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 9985(1720)2014

5060



ORD.: N° _____

Jurídica

MAT.: Atiende presentación de Sindicato N°1 de Trabajadores Calzados Guante referida a cláusula de instrumento colectivo que regula el denominado bono de productividad diario.

ANT.: 1) Correo electrónico de 26.11.2014 de Sindicato solicitante, adjuntando antecedentes complementarios.

2) Entrevista de 24.11.2014 con Sr. Ariel Plaza A., Presidente del Sindicato solicitante.

3) Presentación de 25.8.2014 de Sindicato 1 Empresa Calzados Guante.

SANTIAGO,

16 DIC 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. ARIEL PLAZA AGUIRRE
PRESIDENTE SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES CALZADOS GUANTE.
ALVAREZ DE TOLEDO 706, SAN MIGUEL, SANTIAGO.

Mediante presentación del Ant.3) se ha solicitado a este Servicio emitir pronunciamiento acerca de la situación que en ella se expone y que principalmente refiere a la pérdida del denominado Bono de Productividad Diario establecido en la cláusula 1.1 en relación con la Tabla 4 (Tabla de Productividad de Pares por Hora Hombre), ambas contenidas en el Anexo N°1 del contrato colectivo de 22 de mayo de 2013 suscrito entre Empresa Manufacturas de Calzados San Miguel Ltda. y el Sindicato N°1 de Trabajadores de Calzados Guante.

Señala el citado Sindicato que el bono en comento, al margen de las condiciones pactadas, se pierde en aquellos casos en que ocurren circunstancias ajenas al control de los trabajadores, dando origen a factores determinantes de su pago que, en definitiva, dependen de la gestión de la empleadora y no del desempeño de los respectivos dependientes.

Así por ejemplo, exponen que en la celda de manufactura denominada "de armado", cuyos trabajadores tienen derecho al bono de producción conforme al numeral 1.1. y Tabla 4 del aludido anexo, el beneficio queda condicionado, primero, a la entrega previa de los insumos básicos –total de pares de calzado para armar ese día- por parte del empleador, y segundo, a la existencia de la dotación del personal correspondiente a la respectiva celda. Agregan que, en ese contexto, pierden la bonificación en comento por circunstancias tales como no contar al comienzo de la jornada con la provisión de insumos o de materiales sobre los cuales trabajar, no contar con la cantidad necesaria de ellos, recibir los insumos con atraso, o conformar la dotación diaria con más trabajadores que los normalmente asignados a la celda, pues la ocurrencia de tales eventos significa no poder llegar a las metas prefijadas de productividad diaria, entendiéndose, cumplir con determinado número de pares de un tipo de calzado por hora.

En efecto, por regla de lógica cabe concluir que, si a las celdas de manufacturas no se les provee íntegra y oportunamente de las materias o insumos que son la base para producir los bienes que debieran resultar del respectivo trabajo, entonces el cumplimiento de las metas de producción se torna, al menos, de difícil consecución, sobre todo al haberse ellas preestablecido para circunstancias normales de trabajo.

Lo mismo sucede si las metas que dan origen al bono diario de producción suponen de manera estricta una cierta dotación en la respectiva celda y, por decisión de la empleadora, se incorpora a esa unidad de trabajo uno o más dependientes, excediendo el número normal del personal. Resultará entonces evidente que tal contingencia alterará el citado supuesto de la bonificación, amagando el derecho de los trabajadores de aquella celda a percibirla.

Condiciones como las descritas en párrafos anteriores escapan al control de los trabajadores y no forman parte de la serie de prestaciones y deberes a que puedan estar sujetos en virtud del contrato de trabajo –sea individual o colectivo–, por lo que resulta improcedente que se utilicen las aludidas circunstancias para determinar en la práctica la productividad del dependiente y, por ende, la privación o disminución de la asignación remuneracional por la que se consulta.

Más aún, las situaciones que se exponen en la presentación que nos convoca y que, de ocurrir en concreto, pueden afectar el derecho al aludido bono diario, corresponderían a contingencias que caben dentro de la esfera de administración de la empresa, siendo, al final de cuentas, el empleador y sus representantes quienes debieran controlarlas a objeto de que estén creadas las condiciones para que todas las etapas de la producción cumplan los objetivos previstos por ambas partes de la relación laboral, no pudiendo la empresa soslayar que los eventos que han de afectar el rendimiento de su personal corresponde a materias que ella misma estaría obligada a solucionar.

Merece en este punto considerar que el criterio mantenido desde antaño por la jurisprudencia de este Servicio reafirma lo concluido en párrafos anteriores, vgr. en dictámenes N° 5423/249 de 25.08.95, y N° 2651/206 de 29.6.2000, que, en lo que interesa, sostienen:

“(…), el empleador se obliga mediante el contrato de trabajo no sólo a admitir al dependiente al trabajo, sino que no puede exonerarse de su obligación de proporcionarle el trabajo convenido, obligación que puede extenderse al deber de solucionar aquellas fallas técnicas o administrativas del proceso productivo, especialmente si influyen en las comisiones del personal, en orden a que las labores puedan ser desarrolladas real y efectivamente por el dependiente, salvo caso fortuito o fuerza mayor, por lo que los incumplimientos al respecto podrían ser puestos en conocimiento de la Inspección del Trabajo respectiva.”

Corresponde asimismo tener presente que el cumplimiento del contenido obligatorio de toda relación laboral debe observar el deber general de buena fe, principio que inspira de modo común y general el Derecho Contractual.

Al respecto, vale mencionar los conceptos del profesor Eduardo Cáamaño Rojo quien sostiene que *“forma parte de las obligaciones de todo contratante, la de cumplir fiel y honestamente aquello que le corresponde por el contrato, lo que conlleva un comportamiento recíproco leal en la constitución del vínculo y en el cumplimiento de los derechos y de las obligaciones correspondientes. Ahora bien, en razón de ser el contrato de trabajo un contrato bilateral, el deber de cumplir las obligaciones que de él se derivan en forma leal, recta y honrada se proyecta para ambas partes de la relación de trabajo”*¹.

¹ Caamaño Rojo, E.; El principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo; Apuntes de Derecho, UCV, 2011, p.2

El mismo autor laboralista destaca que *“la buena fe, como principio general del derecho, supone para el empleador intervenir con rectitud en la formación del contrato, facilitar al trabajador el cumplimiento de sus obligaciones, reconocer la importancia de su participación en la marcha de la empresa, como asimismo, asumir los deberes de información y de razonabilidad en el ejercicio de sus poderes de dirección y de control”*.²

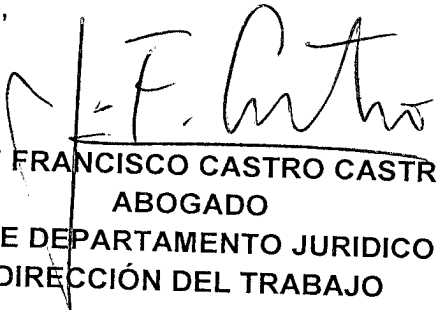
A su vez, complementa lo anterior, la doctrina según la cual *“una obligación básica que recae sobre el empleador es la de dar ocupación efectiva al trabajador. Se trata de una obligación eminentemente contractual, y por tanto vinculada a la buena fe. Para estos efectos, el empleador debe facilitar la ejecución de las labores, suministrar los medios idóneos para el cumplimiento de este fin, y llevar a cabo todas aquellas tareas consideradas indispensables para el normal desenvolvimiento del vínculo contractual.”*³

En consecuencia, ante lo consultado, es parecer del suscrito que, circunstancias como las que Ud. describe, a saber, no contar las unidades de trabajo con la cantidad de material o insumos previstos, recibirlos de manera tardía o la alteración de la dotación de trabajadores de las unidades o celdas, no pueden ser estimadas por el empleador como factor que determine la supresión del “bono de productividad diario” pactado en el instrumento colectivo ya referido, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.


Por último, cumpro con informar que, tenida a la vista copia del acta de mediación N°1312.2014.024 que se alude en vuestra presentación, y conforme a lo tratado en reunión señalada en Ant.2), el contenido de la misma no modifica las conclusiones vertidas en el presente Ordinario.

Sin más que informar,

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SOG/CLCH
Distribución:
- Dest
- Jurídico
- Partes
- Control

² Idem, p.4.

³ Irureta Uriarte, Pedro; Vigencia del principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo chileno; Ius Et Praxis, Talca, V. 17, N. 2, 2011, p.171.