



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 12449 ( 2195) 2012 ✓

2015

ORD.: \_\_\_\_\_

*Juridico*

**MAT.:** Informa presentación sobre modificación de convenio colectivo a través de anexos de contrato que indica, en empresa Comercializadora S.A.(Hites).

**ANT.:** 1) Pase N° 824, de 02.05.2013, de Directora del Trabajo;  
2) Ord. N° 496, de 07.02.2013, de Inspectora Provincial del Trabajo Santiago;  
3) Informe de 31.01.2013, de Fiscalizadora Nataly Andrea Astorga Salas;  
4) Ords. N°s. 4971 y 4972, de 13.11.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes en Informes en Derecho;  
5) Pase N° 1894, de 26.10.2012, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo;  
6) Presentación de 23.10.2012, de Dirigentes del Sindicato de Empresa Comercializadora S.A.

SANTIAGO,

15 MAY 2013

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SRA. TERESA RIQUELME B.  
PRESIDENTA SINDICATO EMPRESA COMERCIALIZADORA S.A.  
(HITES).  
VALENTÍN LETELIER N° 1373 OF. 604  
SANTIAGO CENTRO.**

Mediante presentación del Ant. 6 ), como Presidenta del Sindicato de Empresa Comercializadora S.A. (Hites), solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia que a trabajadores cajeros, de tesorería y vendedores integrales, de las sucursales de La Serena, Osorno, Temuco y San Bernardo de la Empresa Comercializadora S.A.( Hites), se les haya forzado a suscribir anexos de contratos de trabajo en los cuales se modifica lo estipulado en la cláusula 5.1 del convenio colectivo de fecha 05.08.2011, en materia de asignación de pérdida de caja, lo que les causa un menoscabo económico.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El convenio colectivo de fecha 05 de agosto de 2011, celebrado entre la Empresa Comercializadora S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, en la cláusula quinta, de "Beneficios," en su punto 5.1, estipula:

*" Asignación Pérdida de Caja Cajeros, Tesorería y Vendedores Integrales".*

*" Los trabajadores que se desempeñan en los cargos de cajeros y de tesorerías percibirán mensualmente una Asignación de Pérdida de Caja, la que está integrada por una Asignación Fija de \$ 16.000 mensual, que será pagada en proporción a los días efectivamente trabajados y una Asignación Variable, por el mayor riesgo que implica el volumen de caja, equivalente al 0,046% ( cero coma cero cuarenta y seis por ciento) de lo que cada Cajero recaude mensualmente en dinero efectivo."*

*“ Respecto de los Vendedores Integrales la Asignación por Pérdida de Caja Fija será de \$ 7.000 mensuales, manteniéndose sin variación la Asignación de Pérdida de Caja Variable que perciben actualmente.”*

*“ En el caso de personal de tesorería, ellos sólo tienen la Asignación de Pérdida de Caja Fija señalada.”*

Pues bien, de la cláusula antes citada se desprende que tanto los trabajadores cajeros como los de tesorería de la empresa mencionada, percibirán una asignación de pérdida de caja compuesta de dos elementos, una asignación fija de \$16.000 mensuales, calculada en proporción a los días efectivamente trabajados, y una asignación variable, equivalente al 0,046% de lo recaudado mensualmente en dinero efectivo por el cajero.

Asimismo, se deriva, que respecto de los trabajadores vendedores integrales, la asignación de pérdida de caja en su parte fija será de \$ 7.000 mensuales, manteniéndose sin variación el componente variable que perciben por sus contratos individuales, y en cuanto al personal de tesorería, solo tendrá derecho a la asignación fija por concepto de asignación de pérdida de caja. Este último personal correspondería al administrativo de tesorería, según los antecedentes, y no al que maneja dineros que serían asimilados a los cajeros.

Ahora bien, en la especie, sin entrar a un pronunciamiento en cuanto a determinar la naturaleza del beneficio de que se trata, por cuanto lo que se solicita incide en una materia diferente, corresponde señalar que el anexo de contrato de trabajo acompañado, de fecha 25.09.2012, para fundar lo consultado, en el cual aparecen como partes la empresa nombrada y el trabajador Marcelo Rodrigo Acevedo Bobadilla, vendedor integral, mediante el cual se modificaría la cláusula del convenio colectivo citada, en lo pertinente, estipula:

*“ Primero: Con motivo de un plan piloto a efectuar en la Tienda San Bernardo, las partes acuerdan modificar, sólo por el período comprendido entre el 17 de septiembre y 16 de noviembre de 2012, la” Asignación de Pérdida de Caja Variable” que actualmente recibe el vendedor, estableciéndose la cifra única de \$ 50, ( cincuenta pesos) por cada recepción de pago de cuotas en dinero efectivo realizado por los clientes, que reciba el vendedor.”*

*“ Terminado el período señalado en el párrafo uno de esta cláusula, se vuelve a la asignación de pérdida de caja variable establecida en el contrato original firmado entre las partes.*

*El objeto de esta asignación es compensar el incremento del riesgo de pérdida o déficit de caja en que incurre el trabajador, al enfrentar un mayor volumen de transacciones en efectivo por mes. De manera que esta “ Asignación de Pérdida de Caja Variable” más la Asignación de Pérdida de Caja Fija, de \$ 7.428 que actualmente recibe el vendedor por mes, proporcional a los días efectivamente trabajados, tienen la finalidad de que en el evento de producirse déficit de caja, éstos serán descontados de las asignaciones antes referidas...”*

Del texto del anexo de contrato de trabajo antes citado, se deriva que para el trabajador vendedor integral se modifica transitoriamente, entre el 17 de septiembre y el 18 de noviembre de 2012, el componente variable de la asignación de pérdida de caja, que según informe de la Fiscalizadora Sra. Nataly

Astorga Salas, del Ant. 2), correspondería a la de los contratos individuales, de 0,03% de lo recaudado por cuotas en dineros al mes, por una cifra única de \$ 50 por cada recepción de pago de cuotas en dinero, que se reciba de los clientes, manteniéndose la asignación fija de \$ 7.428 que actualmente percibe el trabajador.

De esta forma, la asignación variable del vendedor integral, de 0,03% de lo recaudado mensualmente en dinero efectivo, o porcentaje señalado en los contratos individuales de estos trabajadores y que el convenio colectivo lo mantuvo, se modifica por medio de los anexos, temporalmente, y en su reemplazo se fija el pago único de \$ 50 por cada recepción de pago de cuotas en dinero efectivo que se reciba, conservándose el monto de la asignación fija, de \$ 7.428 mensuales.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 311 del Código del Trabajo, dispone:

*“ Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido.”*

De la disposición legal antes transcrita se desprende que las estipulaciones de los contratos individuales no podrán disminuir las remuneraciones, beneficios y derechos de los trabajadores acordados en un contrato, convenio colectivo o fallo arbitral del cual sean parte.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 822/19, de 26.02.2003, en su punto 2, ha señalado que: *“ no existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos”*.

Ahora bien, el informe de la Fiscalizadora actuante, del Ant. 3), expresa que : *“ El empleador exhibe anexos de contrato suscritos por los trabajadores que se desempeñan como vendedores integrales, con fecha 25.09.2012, en los cuales se modifica por el período comprendido entre el 17.09.2012 y el 16.11.2012 la asignación de pérdida de caja variable, estableciéndose la cifra única de \$ 50 por cada recepción de pago de cuotas en dinero efectivo realizado por los clientes que reciba el vendedor. El pago de la asignación antes mencionada se efectuará por el período de corte de 17.09.2012 al 16.10.2012 en la liquidación de remuneraciones del mes de octubre de 2012, y por el período de corte de 17.10.2012 al 16.11.2012, en la liquidación de remuneraciones del mes de noviembre del mismo año. Se establece que terminado este período, se vuelve a la asignación de pérdida de caja variable establecida en el contrato original firmado por las partes.*

Más adelante el mismo informe agrega que el plan piloto antes referido implementado en las Tiendas de Temuco, Osorno y San Bernardo permanecerá vigente igualmente para las remuneraciones de enero de 2013.

Por otro lado, también precisa la Fiscalizadora, que vistos los comprobantes de pago de remuneraciones del período julio a diciembre de 2012, de los trabajadores que se desempeñan como vendedores integrales, a los cuales se les aplica la modificación contractual del anexo indicada, se ha podido verificar que han percibido asignaciones de pérdida de caja variables de montos superiores a los obtenidos con anterioridad al mes de octubre de 2012, a la vigencia del anexo de contrato, como es el caso, entre otros, de Nadelia Ramírez Sanhueza, que en

septiembre de 2012, mes previo a lo estipulado en el anexo, percibe \$ 126, y en los meses de su aplicación, en octubre recibe \$ 1.700, y en noviembre \$ 1.300; Camila Fernández Alvarado, en el mismo orden percibe: \$22, \$850 y \$ 1350; Ingrid Díaz Ojeda : \$ 55, \$ 850, y \$ 8.700, respectivamente; Sebastián Aguilera Godoy : \$ 29, \$1.800 y \$ 3.750, y Karim Acevedo Garay: \$ 71, \$ 2.750, y \$ 16.650, también respectivamente. Del análisis de estas sumas aparece claramente un aumento de ellas en los meses de octubre y noviembre de 2012.

De esta suerte, es posible desprender que en la especie, la modificación temporal efectuada por medio de anexos de contratos individuales de los trabajadores vendedores integrales al convenio colectivo en materia de asignación de pérdida de caja variable, no ha significado disminución de la correspondiente remuneración o beneficio para el trabajador, por lo que no han tenido un menoscabo económico por este concepto, como se expresa en la presentación, sino que al contrario, se ha visto aumentado su pago, lo que permite sostener que desde el punto de vista de lo dispuesto en el artículo 311 citado del Código del Trabajo, ha sido procedente la modificación transitoria del convenio colectivo, mediante el acuerdo de los trabajadores concretado en anexos de contratos individuales.

En cuanto a los demás trabajadores por los cuales se consulta, como es el caso de los cajeros, informa la Fiscalizadora que no les fue aplicado el plan piloto contenido en los anexos de contrato, ni se pudo verificar la suscripción de los mismos, por estos trabajadores, y respecto del personal administrativo de tesorería, tienen pactado solo una asignación fija de pérdida de caja, y no variable, la que no fue modificada en tales anexos, por lo que no resulta pertinente entrar a la consideración de estos trabajadores, por cuanto respecto de ellos no ha habido modificación a las cláusulas del convenio colectivo por el cual se rigen.

Por otra parte, el personal de vendedores integrales de la Tienda de La Serena de la empresa empleadora, no se encuentra afecto al convenio colectivo, como sí ocurre con los trabajadores de las Tiendas de San Bernardo, Osorno y Temuco, por lo que no correspondía incluirlos en la presentación.

En cuanto a la existencia de presiones sobre los trabajadores para la firma de los anexos de contrato, como se señala en la consulta, el informe de la Fiscalizadora no expresa haber detectado tal circunstancia, por lo que no se deja constancia de ello, a pesar que se hizo mención de lo mismo en la solicitud de fiscalización de Ord. N° 4971, del Ant. 4).

Cabe también consignar que conferido traslado de la presentación a la empleadora, por Ord. N° 4972, del Ant. 4), no se recibió respuesta, por lo que se aplicó el apercibimiento correspondiente.

Lo expuesto es cuanto se informa a Ud. sobre el particular.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
MAOM/SMS/JDM/jdm  
**Distribución:**

Jurídico  
Partes  
Control  
Inspección Provincial del Trabajo Santiago.