



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 11541(1805)/2011 ✓

*Juridico.*

0255

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

**MAT.:** 1) Se ajustan a derecho las liquidaciones mensuales de remuneraciones que ha entregado el empleador, toda vez que indican el monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas.

2) No resulta procedente exigir que la empleadora otorgue anticipos quincenales a los trabajadores que laboran en el área del retail de equipos móviles de telefonía a menos que así se haya pactado expresamente o hayan sido concedidos en forma reiterada en el tiempo, independientemente del número de empleados de que se trate.

3) El menoscabo que habría acarreado el cambio de sitio o recinto en que prestaba servicios ocurrido en el mes de agosto del año 2011 constituye una situación de hecho que debió ser analizada por el Inspector del Trabajo respectivo previo reclamo del interesado en un plazo de 30 días hábiles contados desde que se produjo el traslado.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 13.12.2011 y 05.01.2012;  
2) Revisada presentación Depto. Fiscalización, 06.12.2011;  
3) Comparecencia interesado, de 01.12.2011;  
4) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 17.11.2011;  
5) Comparecencia interesado, de 10.11.2011;  
6) Pase N°2130 de Jefa Gabinete Directora del Trabajo, de 02.11.2011;  
7) Memorandum INPR2011-89452 de doña Andrea Ojeda Miranda, Asesora Presidencial, de 26.10.2011;

SANTIAGO,

17 ENE 2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. CARLOS BADILLA CRUZ  
LOS CEREZOS N°5491  
PEÑALOLEN

Mediante memorandum del antecedente 7) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la presentación que Ud. dirigió a la casilla electrónica "Contáctate con el Presidente" mediante la cual denuncia que su empleador la empresa ECR Perspectiva Chile S.A. incurriría en las siguientes infracciones laborales:

1) La liquidación de remuneraciones no se ajusta a los términos exigidos por la normativa legal y por consiguiente, impide su objeción;

2) No otorga anticipos de remuneraciones, en circunstancias que en su opinión, se encontraría obligado a ello atendido que los dependientes superan el número de 30;

3) El cambio de sitio o recinto en que prestaba servicios le acarreó menoscabo, por cuanto, la distribución de los días de descanso semanal con que contaba se vio afectada y sus comisiones mensuales disminuidas a consecuencia de las ventas bajas del local al que fue trasladado, lo que habría llevado al empleador al envío de reiteradas cartas de amonestación o constancias por incumplimiento de metas.

Agrega por último, que no puso en conocimiento de este Servicio los hechos referidos precedentemente por estimar que los procedimientos administrativos destinados al efecto, por diversos motivos resultarían infructuosos y su intención era mantener la fuente laboral.

Sobre el particular, cumplo con informar lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la denuncia signada con este número cabe tener presente, que el inciso 3º del artículo 54 del Código del Trabajo, dispone:

*"Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas."*

Del precepto legal transcrito se desprende que el empleador está obligado a entregar al trabajador un comprobante en que conste el monto de lo pagado, la forma de su determinación y las deducciones efectuadas a la misma.

En el hecho, de las liquidaciones mensuales de remuneraciones tenidas a la vista, consta que estas efectivamente consignan las sumas de dinero pagadas, la individualización de cada uno de los estipendios que se consideran para tales efectos incluyendo, entre otros, el pago de las horas extras, y los descuentos que se realizaron a ellas, de tal modo que los referidos comprobantes cumplen con la normativa vigente, no observándose, por tanto, irregularidades al respecto.

2) En cuanto a la denuncia a que se refiere este numeral, es preciso señalar, que el artículo 55 del Código del Trabajo, prevé:

*"Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes."*

*"Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada."*

De la norma precitada fluye que el pago de las remuneraciones deberá efectuarse dentro de períodos convenidos por las partes, los que no podrán exceder de un mes.

Igualmente se colige que el legislador ha establecido de manera obligatoria dar anticipos quincenales sólo en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada, sin establecer su monto ni condicionar su entrega a una cierta cantidad de dependientes.

En la especie, los trabajadores de que se trata se desempeñan en el área del retail de equipos móviles de telefonía marca Samsung desarrollando sus labores al interior de las grandes tiendas comerciales donde comparten el sitio en que se ubican con empleados de otras empresas representantes de diferentes marcas.

De esta forma, dado que el referido personal no realiza trabajos por pieza, obra o medida ni de temporada, no procede exigir a la empleadora que otorgue anticipos quincenales de remuneraciones a sus trabajadores, cualquiera sea el número de empleados con que cuente, salvo que de mutuo acuerdo hayan pactado tanto su monto como su fecha de otorgamiento en el instrumento respectivo o resulte de una práctica reiterada en el tiempo que haya llegado a constituir una cláusula tácita.

Reafirma la conclusión anterior, el hecho que de los antecedentes tenidos a la vista no consta la existencia de un pacto relativo a anticipos ni que el empleador haya llevado a cabo el pago en alguna oportunidad.

3) En cuanto a la presunta infracción referida en este numeral cabe considerar, que el inciso 1º del artículo 12 del Código del Trabajo, prescribe:

*"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".*

Del precepto legal transcrito se infiere que el empleador en forma unilateral puede alterar las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/ o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse, siempre que, en cada caso, cumpla con las exigencias legales respectivas.

Por consiguiente, si el empleador desea alterar unilateralmente el sitio o recinto en que deban prestarse los servicios, debe cumplir, las siguientes condiciones:

1.- El nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y

2.- La alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

En relación con el concepto de "menoscabo" utilizado por el legislador en la norma en comento, cabe tener presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, a través de Ord. 1509, de 03.05.83, entre otros, que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o

dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de los turnos, etc.

En la especie, el traslado de que fue objeto en el mes de agosto del año 2011 desde la tienda Comercial Paris Vespucio ubicada al interior del centro comercial de Vicuña Mackenna a la de La Polar situada en el Mall Florida Center y que le habría acarreado menoscabo, entre otras circunstancias, por haber sufrido una disminución de sus comisiones mensuales debido a la baja venta existente en el local y el consecuente envío reiterado de cartas de amonestación o constancias por incumplimiento de metas, constituyen una situación de hecho que debió plantear en el plazo que la ley dispone para ello ante el organismo correspondiente con el objeto que éste analizara su solicitud en forma particular.

En efecto, el inciso final del referido artículo 12, dispone que el trabajador podrá reclamar en el plazo de 30 días hábiles a contar del momento en que se modificó el sitio o recinto en que los servicios debían prestarse, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones que la misma norma señala, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente por medio del procedimiento monitorio en conformidad con lo previsto por el artículo 504 del Código del Trabajo. Ello sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Ahora bien, en cuanto al envío reiterado de cartas de amonestación o constancias por incumplimiento de metas, es posible señalar que la doctrina de esta Dirección contenida en Ordinario N° 4944/342, de fecha 16.10.98, al respecto ha concluido, lo siguiente:

*“Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo proceden ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.”*

Por último, en relación a los motivos que tuvo para no recurrir oportunamente a este Servicio, entre otros, la reserva del nombre del denunciante y la falta de un mecanismo punitivo, es preciso señalar, que no obstante existir este último el motivo de la materia denunciada no permite efectuar una investigación manteniendo en forma anónima la persona del denunciante, como fue expresado anteriormente a menos que se tratara de una fiscalización relativa a infracciones que involucraran a varios trabajadores del mismo empleador, condición que no se cumple en su caso particular que además como lo ha manifestado usted sería el único empleado de la empresa ECR Perspectiva Chile S.A. destinado en el sitio donde presta servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que,

1) Se ajustan a derecho las liquidaciones mensuales de remuneraciones que ha entregado el empleador, toda vez que indican el monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas.

2) No resulta procedente exigir que la empleadora otorgue anticipos quincenales a los trabajadores que laboran en el área del retail de equipos móviles de telefonía a menos que así se haya pactado expresamente o hayan sido concedidos en forma reiterada en el tiempo, independientemente del número de empleados de que se trate.

3) El menoscabo que habría acarreado el cambio de sitio o recinto en que prestaba servicios ocurrido en el mes de agosto del año 2011 constituye una situación de hecho que debió ser analizada por el Inspector del Trabajo respectivo previo reclamo del interesado en un plazo de 30 días hábiles contados desde que se produjo el traslado.

Saluda a Ud.



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAO/SMS/ARCI

- Distribución:**
- Jurídico;
  - Partes;
  - Control.