



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K3821(661)2013

2228

ORD. N° _____/

Juridico

MAT.: Sobre consultas que inciden en contratos de trabajo de París Administradora Norte Ltda., Valparaíso.

- ANT.:**
- 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 29.05.2014.
 - 2) Oficio N° 514, de IPT Valparaíso, de 13.03.2014.
 - 3) Oficio N° 840, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 04.03.2014.
 - 4) Oficio N° 1844, de IPT Valparaíso, recibido el 04.09.2013.
 - 5) Oficio N° 1891, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.05.2013.
 - 6) Oficio N° 1890, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.05.2013.
 - 7) Oficio N° 752, de IPT de Valparaíso, de 27.03.2013.
 - 8) Presentación del Sindicato París Administradora Norte Ltda., Valparaíso, recibida el 04.04.2013.
-

16 JUN 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SINDICATO TRABAJADORES PARÍS ADMINISTRADORA NORTE LTDA.
AVENIDA ARGENTINA N° 51
VALPARAÍSO/

Mediante presentación del antecedente 8), la citada organización sindical consulta a esta Dirección: **1)** sobre la contradicción entre la cláusula sexta y octava del contrato de trabajo acompañado, disposiciones que establecen distintas oportunidades de pago de las remuneraciones; **2)** se consulta además por seis bonos cuyo pago se encontraría sujeto a la asistencia real del trabajador, y **3)** se consulta finalmente, por cinco bonos cuyo pago estaría condicionado a encontrarse vigente el vínculo laboral al instante del pago.

Por Oficio del antecedente 5), se requirió el punto de vista de la empleadora respecto a lo planteado por la organización sindical, sin embargo, nada ha dicho hasta la fecha la referida multitienda.

Al respecto, cúpleme manifestar lo siguiente:

1) **Fecha de pago de las remuneraciones.**- El sindicato recurrente reclama en su presentación, que existirían contradicciones entre la cláusula sexta del contrato de trabajo y la octava. En esta última, se señala como fecha de pago de las remuneraciones, el **último día hábil del mes**, como regla general. La cláusula sexta del contrato de trabajo, se remite al Anexo de Contrato de Trabajo sobre Bonos y Comisiones, en la que se establece que estas remuneraciones variables se pagarán **al mes siguiente** que los dependientes hayan alcanzado las metas comerciales del período.

No contándose con el contrato de trabajo en que figura la referida contradicción, se solicitó expresamente éste a la IPT de Valparaíso mediante el Oficio de antecedente 3), no obstante se acompañó por Oficio de antecedente 2), la misma documentación con la cual ya se contaba.

En todo caso, en el informe de fiscalización que se acompaña al Oficio del antecedente 4), se explica:

“En la práctica, por ejemplo, el pago de las comisiones generadas entre el 16 de enero y el 15 del mes de febrero, se pagan a fines del mes de febrero”.

“En la práctica, el pago de los bonos detallados en el Anexo de Comisiones y Bonos N° 1, por ejemplo, las ventas realizadas entre el 01 al 30 de abril, se pagan junto a las remuneraciones del mes de mayo”.

Se infiere, en consecuencia, que la regla general es que las remuneraciones se pagan el último día hábil de mes; en el caso de las remuneraciones variables, cumplida la meta comercial convenida, el bono o comisión correspondiente se paga al mes inmediatamente siguiente, lo que se encuentra conforme a la ley y a lo pactado por las partes.

Lo anterior no obsta a que si esa organización sindical cuenta con antecedentes que no concuerden con esta conclusión, pueda acompañarlos para reexaminar esta situación.

2) **Bonos sujetos a asistencia real del trabajador.**- Los bonos consignados en las letras a), b), c), d), e) y f), del Anexo de Contrato que se ha tenido a la vista, se encuentran sujetos a la asistencia real del trabajador, esto es, como se señala literalmente, *“se descontarán los días de ausencia en el mes en que se deba pagar el bono, cualquiera sea el motivo de la ausencia”.*

Como lo señala la fiscalizadora María Elena Tobar Alvarado en su informe respectivo, *“Por medio de la revisión de los comprobantes de pago de remuneraciones y comparando los montos que correspondería pagar a los trabajadores, si no se aplicara la condición de la asistencia real en el mes en que se pagan los bonos, se detecta que a los trabajadores se les paga un monto inferior a los montos que debieran ser pagados si no hubiesen tenido inasistencias en el mes de pago”.*

Al respecto, corresponde precisar desde luego, que resulta contrario a la legislación del trabajo, un acuerdo entre trabajador y empleador que induzca a una renuncia anticipada de derechos, que por su naturaleza, tienen el carácter de irrenunciables.

En efecto, la discontinuidad en el trabajo, en los casos de feriado, licencia médica, permisos legales y fuerza mayor, se encuentran debidamente justificados por los correspondientes derechos que asisten a los dependientes, y por tanto, los bonos o comisiones que contractualmente queden sujetos al abandono o renuncia de estos derechos establecidos por ley, tienen como fuente cláusulas que resultan contrarias al ordenamiento laboral.

Sobre la materia, el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, establece:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

Así entonces, la doctrina de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, forma parte de la esencia protectora del Derecho del Trabajo, toda vez que si la parte más débil y subordinada de la relación laboral pudiera legal y libremente renunciar a sus derechos, esta rama especial del Derecho perdería todo sentido y no tendría razón de ser.

En el caso que se examina - como se ha dicho - lo pactado entre las partes induce al dependiente a no hacer uso de derechos laborales legalmente establecidos, debilitando ostensiblemente el referido principio de irrenunciabilidad.

Cabe recordar, que esta Dirección ha dejado establecido que, *“para darle real eficacia a esta disposición - artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo - la jurisprudencia ha dejado establecido que es indebida la **renuncia anticipada de derechos**, la que incluida en los contratos individuales de trabajo o instrumentos colectivos, vuelve ineficaz e ilusoria la irrenunciabilidad de derechos y, por añadidura, el carácter esencialmente protector de la ley laboral”* (Dictamen N° 2679/213, de 03.07.2000).

Sin perjuicio de lo anterior, ciertamente las partes de la relación laboral pueden lícitamente pactar una cláusula como la que se examina, limitada al evento en que el dependiente se ausente de su trabajo sin causa legal que lo justifique.

3) **Pago de bonos sujeto a la condición que el dependiente conserve vigente su vínculo laboral.**- Consta que el pago de los bonos consignados en las letras d), e), f) y g) del Anexo de Contrato que se ha tenido a la vista, se encuentra condicionado a que el contrato de trabajo del dependiente se encuentre vigente.

Del examen practicado por esta Dirección a los citados beneficios, se infiere con certeza que estos han sido pactados dentro del ámbito de materias en que las partes han podido convenir libremente, conforme lo prescribe literalmente la parte final del inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo.

En tal sentido, sobre un similar asunto, la jurisprudencia de esta Dirección se ha pronunciado en el siguiente sentido:

“De la revisión de las disposiciones legales que regulan la prestación de servicios laborales en Chile, contenidas en el Código del Trabajo, no se advierte norma alguna que prohíba dicha cláusula convencional ni que impida que las partes establezcan como condición del nacimiento de este tipo de remuneración a la mantención de la relación laboral”.

“De este modo, salvo los casos de remuneraciones que la ley expresamente ha regulado, nada impide que las partes en ejercicio de la libertad contractual que la Constitución y la ley les otorgan, pacten una determinada forma de remuneración, como por ejemplo, una bonificación por recaudación, y al mismo tiempo, acuerden condicionar o someter la exigibilidad a la mantención o vigencia de la relación laboral” (Dictamen N° 3291/247, de 20.07.98).

En estas condiciones, el hecho que el pago de los referidos beneficios pecuniarios se encuentre supeditado - por acuerdo de las partes - a la vigencia de la relación laboral, no merece objeción legal alguna.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar lo siguiente:

1) El pago de las remuneraciones al personal dependiente de la empresa París Administradora Norte Ltda., se efectúa conforme a la ley.

2) Es contrario a la ley laboral, inducir al dependiente a abstenerse de hacer efectivo los derechos a feriado, licencia médica, permisos legales y los derivados de una circunstancia de fuerza mayor, condicionando la percepción de beneficios pecuniarios a la asistencia del trabajador.

3) Es legal que las partes de la relación laboral pacten conforme a las normas y principios de la libre contratación, beneficios supeditados a que se encuentre vigente la relación laboral a la época de su pago.

Saluda a Ud.,




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/SOG/RGR/rg

Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
- París Administradora Norte Ltda., Avenida Argentina 51, Valparaíso