



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 14967 (950) 2019

Jurídico

3992

ORDINARIO: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia de la Dirección del Trabajo. Materia controvertida.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre una materia en la que existe controversia entre las partes, correspondiendo el conocimiento y resolución de esta al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

ANTECEDENTES:

- 1) Presentación de fecha 14.06.2019, de Abogado Sebastián Krebs, Asesor Legal de CAR S.A.
- 2) Ordinario N°1887, de 23.05.2019, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Acta de comparecencia de fecha 16.05.2019, de Presidenta y Tesorera Sindicato Gestic Car N°1.
- 4) Presentación de fecha 03.05.2019, de doña María Graciela López, Presidenta del Sindicato Gestic Car N°1.

SANTIAGO,

20 AGO 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. MARIA GRACIELA LÓPEZ
PRESIDENTE
SINDICATO GESIC CAR N°1
sindicatogesticcar1@gmail.com**

Mediante presentación de fecha 03.05.2019, y en representación del Sindicato Gestic Car N°1, solicita a esta Dirección del Trabajo un pronunciamiento jurídico sobre la naturaleza jurídica del bono meta crédito.

Funda su presentación indicando que el "bono meta crédito" corresponde a un bono por evaluación de desempeño y no a una comisión, el cual depende de criterios de

evaluación establecidos únicamente por el empleador a través de la pauta de evaluación de calidad primera línea Car, la cual adjunta, los cuales pueden ser modificados por él.

Por su parte, indica que la cláusula segunda del instrumento colectivo vigente dispone el pago del bono fijo mensual, cuyo pago se devenga a favor de trabajadores no comisionistas.

En este contexto, agrega que los trabajadores que desempeñan funciones de ejecutivos y supervisores contact center perciben el bono meta crédito, considerándoseles, erróneamente a su juicio, comisionistas y, por consiguiente, la empresa no les paga el bono fijo mensual.

Señala que el bono meta crédito tiene la naturaleza de una evaluación de desempeño, pues no responde a la definición legal de comisión y, además, no ha sido incorporado a los contratos individuales a pesar de la multa cursada en la fiscalización N°1301/2019/723.

Adjunta para estos efectos, informes de fiscalización N°1301/2019/723 y N°1301/2019/548.

Por su parte, mediante antecedente 2) se confirió traslado a la empresa Car S.A., quien mediante antecedente 1) emitió su respuesta indicando que, el bono meta crédito no se calcula de la misma manera respecto de todos los ejecutivos y supervisores de contact center, sino que existen cinco formas de hacerlo, dependiendo del grupo de trabajo en el cual se desempeñe el trabajador, a saber: 1. Grupo Refinanciamiento (VF-REF); 2. Grupo Venta financiera por súper avance (VF-SAV); 3. Grupo SAC- Consumo; 4. Grupo SAC-FO y 5. Grupo Supervisores de calidad, incorporando tablas que exponen la metodología de cada uno de ellos. Sin embargo, cabe indicar que no se adjunta antecedente alguno que informe a esta Dirección el instrumento en el cual se encuentra pactado aquella metodología, ni liquidaciones de remuneraciones que permitan constatar lo expresado.

De esta manera, Car S.A. indica que los ejecutivos y supervisores reciben por concepto de bono meta crédito, un porcentaje sobre el monto de operaciones que la empresa realiza con su colaboración, siendo aquella una remuneración variable que se ajusta a la definición de comisión establecida en nuestra legislación.

Lo expuesto en los acápites que anteceden, permiten convenir que, en la especie, existe una situación de controversia entre las partes sobre la naturaleza jurídica del bono meta crédito, cuya resolución requiere de prueba y su debida ponderación con sujeción al procedimiento establecido por la ley, todo lo cual debe verificarse ante el ente jurisdiccional competente, por lo que no resulta procedente que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los problemas que se susciten entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, vale decir, toda controversia o materia discutible entre partes que exija un detenido estudio, de prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.


Así se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en dictámenes N°s. 1.478/78, de 24.03.97 y 4.616/197, de 16.08.96.

En consecuencia, atendido todo lo expuesto, cúmpleme informar a Uds. que este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia específica consultada, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de la relación laboral de someter el conocimiento y resolución de esta al Juzgado de Letras del Trabajo competente.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/NPS
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Car S.A. (Huérfanos #1052, Piso 2, Santiago)