



Jurídico

ORD.: 4927

MAT.: Informa lo que Indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 28.11.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ordinario N° 2207, de 30.10.2013, de Inspector Provincial del Trabajo de Talca.
3) Ordinario N° 3246, de 20.08.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Ordinario N° 1551, de 12.0.2013, de Inspector Provincial del Trabajo de Talca.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

19 DIC 2013

A : INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO TALCA

Mediante Ordinario del antecedente 4), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico en orden a determinar, si al tenor de las cláusulas séptima –Asignación de Pérdida de Caja- y décimo segunda –Casino y Alimentación- del convenio colectivo vigente, celebrado entre Administradora de Supermercados Express Limitada y el Sindicato de trabajadores allí constituido, existe incumplimiento en la aplicación de éstas por parte del empleador.

Lo anterior, por cuanto el Sindicato de Trabajadores de la empresa Supermercados Express Limitada, ingresó ante esa Inspección una denuncia, de 16.05.2013, por incumplimiento de las referidas cláusulas del Convenio Colectivo vigente.

Se fundamenta dicha denuncia, en el hecho que la asignación por pérdida de caja, respecto de los trabajadores que sin ser cajeros se les ha asignado un código de operador de caja, debe ser pagada conforme a la jornada laboral contratada y no al tiempo dedicado a esa función.

A su vez, en relación al beneficio de colación, expresan que el empleador debe poner a disposición de los trabajadores 3 alternativas de menú, durante todo el periodo que comprende el servicio de colación, esto es, desde las 12:00 hasta las 16:00 horas.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula séptima del convenio colectivo de que se trata, dispone:

“7.- ASIGNACIÓN DE PÉRDIDA DE CAJA

Las partes acuerdan que aquellos trabajadores que realicen labores propias de cajero y en general todos aquellos que tengan asignado un código de operador de cajas (Código interno que los habilite para operar una caja en que se

registren las operaciones de pago recibidas por la empresa) recibirán una asignación especial y mensual de \$ 15.000 (quince mil pesos) para jornadas de 45 y 30 horas y \$ 10.000 (diez mil pesos), para jornadas de menor extensión.

Del valor de asignación por pérdida de cajas a pagar, se descontaran las diferencias negativas o pérdidas acumuladas en el período mensual. Se entiende por diferencia o pérdida de cajas, la diferencia negativa entre el valor de la venta de las mercaderías registradas más las cuentas de servicio recaudadas en la caja registradora en un momento dado, con la suma de los valores, dinero, cheques, comprobantes de tarjetas de crédito y otros documentos de pago recaudados hasta ese mismo momento. En todos los casos se entenderá como pérdida aquella que se verifique de forma efectiva, es decir que impliquen pérdida de dinero para la Empresa, debiendo esta procurar mantener mecanismos para evitar descuentos en el caso de problemas de cuadratura en que no se verifiquen pérdidas efectivas, como por ejemplo caídas de sistemas.

En el caso de resultar negativa esta asignación, es decir que la diferencia de caja sea mayor que el monto mensual de la asignación por pérdidas, esta cifra negativa se descontará de asignaciones futuras, con un tope de tres meses. Con todo, los descuentos aplicables según lo establecido en este inciso solo serán procedentes a partir de la fecha en que comience la vigencia de este instrumento.

En razón de la implementación de esta nueva asignación las partes convienen en que ella comenzará a regir a contar del día 01 de Enero de 2013 y se pagará conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente”.

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que la empresa Supermercados Express Limitada, se obliga a pagar mensualmente a los trabajadores que presten servicios de cajero y a aquellos dependientes, que sin ser cajeros, se les ha asignado un código de operador de caja, una asignación por pérdida de caja.

De la misma norma se infiere, además, que el monto a percibir por dicho concepto dependerá de la respectiva jornada laboral, de suerte tal que aquellos dependientes afectos a una jornada de 45 y 30 horas semanales percibirán una suma equivalente a \$15.000 y en el caso de aquellos cuya jornada sea inferior percibirán la suma de \$ 10.000 mensuales.

Al respecto, el representante del empleador, mediante presentación de 13.06.2013, expresa que la aludida cláusula convencional fue incorporada en el instrumento colectivo en estudio con objeto de cubrir el riesgo asociado a las labores que desempeñan los cajeros, quiénes en atención a las funciones que deben cumplir se ven expuestos a sufrir pérdidas de dinero, que deben ser cubiertas a través de la referida asignación.

Agrega además, que en la situación de los trabajadores que sin ser cajeros, pero que como consecuencia de un plan de contingencia, deben ejecutar en forma excepcional y esporádica tales funciones, el riesgo asociado no puede ser asimilado al de aquel dependiente que ejecuta en forma habitual las referidas labores, razón por la cual no procede que perciban una asignación por pérdida de caja igual a la que recibe un trabajador afecto a una jornada de 45 horas semanales.

Concluye su presentación, señalando que jamás ha sido la intención de los contratantes, asociar la jornada de trabajo pactada al pago de la aludida asignación y, menos aún, hacerla equivalente a la de un operador de caja.

Ahora bien, atendido que los términos de la norma convencional no permiten establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio que nos ocupa, es necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la mencionada estipulación a la denominada regla de la conducta, como elemento válido de interpretación de los contratos.

En efecto, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 1427/77, de 09.05.2002 y 5945/273, de 15.10.1992, señala que los contratos han de interpretarse del modo que su aplicación práctica lo demuestra, que sería el sentido real que las partes han querido dar a sus estipulaciones, regla de interpretación que se contiene en el inciso 3º, del artículo 1564 del Código Civil, conforme al cual las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes, o una de las partes con la aprobación de la otra, es decir la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contempla.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija, en definitiva, la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

En este sentido, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en especial de los informes de la fiscalizadora Sra. María Bauerle Castillo, se pudo constatar que desde la entrada en vigencia de la aludida cláusula convencional –enero de 2013-, el empleador ha cumplido ésta, en el caso de los trabajadores a quienes se les ha asignado un código del operador de caja, conforme al número de horas ejecutadas en la función de cajeros y no en relación a la jornada laboral pactada, circunstancia, que permite sostener que dicha modalidad se encuentra enmarcada dentro de los términos de la regla de la conducta analizada en párrafos precedentes.

Atendido lo anterior, es posible concluir que el beneficio pactado en la aludida cláusula convencional, en el caso de los trabajadores a quienes se les ha asignado un código de operador de caja, se debe determinar en razón del número de horas ejecutadas en función de cajero y no en relación a la jornada laboral pactada.

Finalmente, la cláusula decimo segunda del Convenio Colectivo en estudio, denominada "CASINO Y ALIMENTACIÓN", establece:

"12. CASINO Y ALIMENTACIÓN

En el casino actualmente existente en el Supermercado, que se encuentra debidamente implementado y alhajado para efectos de continuar sirviendo a todos los trabajadores que en aquél presten servicios, el actual servicio gratuito de alimentación, según sea la jornada de trabajo que debe cumplir cada colaborador, alimentos que se otorgarán en los mismos términos en que actualmente se proporcionan.
Se establece que se otorgarán tres alternativas de menú diarios.

Se acuerda mantener el servicio de alimentación en los mismos términos que actualmente se otorga, pero que dos veces en el mes, existirá un "almuerzo especial" que consistirá en agregar a lo actual, bebidas, un buffet de postres y uno de ensaladas.

Los trabajadores que ingresen a su turno desde las 14:00 en adelante tendrán derecho a recibir almuerzo en el casino de forma previa al inicio de su jornada laboral, hasta las 16 horas.

El tiempo que el trabajador destine a su colación será de 30 minutos y no formará parte de la jornada de trabajo ni se considerará para determinar la extensión de la misma. El tiempo de descanso se contabilizará desde el momento en que el trabajador registre el inicio de su descanso en el sistema que mantiene la empresa.

El horario del servicio de almuerzo será entregado desde las 12:00 horas y hasta las 16:00 horas...”

De la cláusula convencional antes trascrita, se colige que el casino existente en el Supermercado pondrá a disposición de los trabajadores un servicio gratuito de alimentación, otorgándose a los trabajadores que hagan uso de este beneficio, la posibilidad de escoger entre tres opciones de menú.

De la misma norma se infiere, además, que el aludido servicio de alimentación se pondrá a disposición de los trabajadores desde las 12:00 hasta las 16:00 horas.

De acuerdo a lo informado por la fiscalizadora Sra. María Bauerle, se pudo constatar que en los dos supermercados, objeto de fiscalización, se inicia el servicio de alimentación a las 12:00 horas, colocándose a disposición de los trabajadores tres opciones de menú, circunstancia que perduraría en el primer caso hasta las 14:40 horas y en el segundo hasta las 14:00 horas aproximadamente, atendido que, con posterioridad a ese horario, los dependiente que hacen uso de este beneficio disponen de solo dos alternativas de menú.

Teniendo presente lo expuesto, en opinión de la suscrita no se detecta infracción, por cuanto la empresa ha dado cumplimiento a la aludida cláusula convencional en los términos convenidos, toda vez que según lo informado en el referido informe de fiscalización, al momento de iniciarse el servicio de almuerzo los trabajadores disponen de tres alternativas de menú.

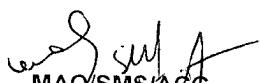
No obstante lo anterior, cabe precisar que la circunstancia de no disponer de tres opciones de menú en un determinado horario, constituye una situación que dependerá de la elección que efectúen los propios trabajadores, puesto que dicha elección determinará el número de menú que podrán disponer aquellos dependientes que hagan uso de este beneficio con posterioridad al horario de inicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que al tenor de las cláusulas séptima y decimo segunda del convenio colectivo vigente, entre supermercados Express Limitada y el Sindicato de Trabajadores allí constituido, no existe incumplimiento por parte del empleador.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAO/SMS/ACG
 Distribución:

- Jurídico – Partes - Control