



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 6856 (1555) 2017

Juridico



5504

ORD.:

**MAT.:** 1. El primer párrafo de la cláusula contractual, en cuanto impone a los trabajadores la obligación de revisar exhaustivamente toda documentación vinculada a la ejecución de sus operaciones, se ajusta a derecho.

2. No existe impedimento legal para que las partes, en un instrumento individual del trabajo, califiquen una determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

3. No se ajusta a derecho aquella parte de la cláusula que hace de cargo del trabajador cualquier perjuicio económico que sufra el empleador con motivo del ejercicio de las funciones del trabajador, y que lo hace responder por los errores en los que incurra, toda vez que contraviene el principio de ajenidad, además de que la responsabilidad, en caso de haberla, debe ser determinada por los Tribunales de Justicia.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 30.10.2017, del Jefe del Departamento Jurídico, de la Dirección del Trabajo.

2) Presentación de 18.08.2017 de doña María José Rodríguez Becker, en representación de AFP Capital S.A.

3) Ordinario N° 3.487, de 01.08.2017, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

4) Presentación de 19.07.2017, del Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa A.F.P. Capital.

SANTIAGO,

14 NOV 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SALVADOR ÁVALOS S.  
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA AFP CAPITAL  
BULNES N° 351, OFICINA 208  
SANTIAGO  
avalossalvadorsuazo@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a derecho la cláusula, establecida en un contrato individual de trabajo, que expresa: "DÉCIMO TERCERO: En cumplimiento

de sus funciones el Trabajador se obliga a realizar revisiones exhaustivas de los documentos propuestos, selección de alternativas, digitaciones, ingresos en sistemas informáticos y, en general, de toda documentación vinculada a la ejecución de sus operaciones y subsecuente vinculación con los clientes actuales o potenciales del empleador.

*"En caso que por error del Trabajador ocasione pérdidas a un cliente y por ende a la Compañía, esta falta constituye incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Del mismo modo, cualquier perjuicio económico que sufra el Empleador, a consecuencia de las actuaciones y declaraciones del Trabajador con motivo del ejercicio de sus funciones, serán de cargo de este último, de este modo el trabajador deberá responder por los errores en que incurra en el desempeño de sus funciones, y por la pérdida económica que ello implique para el Empleador".*

Añade que, a su juicio, dicha estipulación vulneraría el inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo y que, en caso de incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato el empleador puede recurrir ante los Tribunales competentes, pero en ningún caso convenir, a priori, un eventual descuento o admitir la responsabilidad de un "error", como expresa la cláusula.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado a A.F.P. Capital S.A., trámite que fue evacuado por la empresa mediante presentación del antecedente 2), en la que argumenta, en síntesis, que el inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo se refiere a la integridad de las remuneraciones devengadas por el trabajador, las que se incorporan a su patrimonio desde que dicho devengo tiene lugar. Sin embargo, la norma reconoce que este devengo es condicional, si ocurren hechos posteriores originados en el incumplimiento de las obligaciones por parte de los dependientes, que permiten la devolución, reintegro o compensación de tales remuneraciones, cuando así se haya pactado.

Agrega, que la primera parte de la cláusula tiene por objeto estipular la responsabilidad que corresponde al trabajador en caso de no ejecutar cabalmente las obligaciones de revisión documentaria de los instrumentos relacionados con la ejecución de sus operaciones y su vinculación con su clientela. Ello obedece a la aplicación del principio de la responsabilidad contractual establecida en los artículos 1547 y 1546, ambos del Código Civil, en cuanto establecen que los contratos deben ejecutarse de buena fe y, en consecuencia, obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino también a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación. Esta legislación, en su concepto, sería coincidente con lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Añade, en lo relativo a la segunda parte de la cláusula, que ella estipula que: el error del trabajador que cause daño a un cliente y a la Compañía, constituye un incumplimiento grave; y que cualquier perjuicio económico que sufra el empleador a consecuencia de las actuaciones y declaraciones del trabajador, con motivo del ejercicio de sus funciones, es de cargo de este último, de modo que debe responder por ellos y por la pérdida económica que implique. Que esta segunda parte de la estipulación está fundada, también, en el principio de responsabilidad contractual que la legislación común reconoce respecto de todo contratante, responsabilidad que la legislación laboral también considera, visto lo dispuesto en los artículos 54 bis y 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo.

Finaliza señalando que la estipulación en comento se ajusta a la normativa vigente, y que la misma no implica el descuento de remuneraciones ni la admisibilidad del error, lo que queda entregado a la decisión del trabajador. Si el trabajador no lo reconoce, habrá que recurrir ante los Tribunales de Justicia en caso de pretender establecerse su responsabilidad; por el contrario, si el trabajador lo reconoce, nada impediría acordar una fórmula de restitución del dinero a que ascienda su responsabilidad.

Como cuestión previa cumple aclarar, que el inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo dispone: *"Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la*

remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo".

Sobre la norma citada, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección precisa, en el Dictamen Ordinario N° 4.814/044, de 31.10.2012, que "Si bien el inciso 1° de la norma legal citada no hace distinción en cuanto al tipo de remuneración a que se refiere, atendido el contexto de la ley es posible derivar que se trata preferentemente de la comisión u otras remuneraciones variables similares y su debida protección, las que una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador".

De lo expuesto es posible indicar, que la cláusula que se analiza, por una parte, no está referida a las comisiones u otras remuneraciones variables similares a estas y, por otra, tampoco estipula la devolución, reintegro o compensación de las comisiones. Por tanto, es dable señalar, que lo dispuesto por el inciso primero del artículo 54 bis del Código del Trabajo no resulta aplicable en la especie.

Ahora bien, precisado lo anterior, y para dar respuesta a la consulta formulada, corresponde analizar si la estipulación que se revisa se encuentra ajustada a derecho.

Así, corresponde referirse al primer párrafo de la cláusula, que impone a los trabajadores la obligación de revisar exhaustivamente toda documentación vinculada a la ejecución de sus operaciones y subsecuente vinculación con los clientes actuales o potenciales del empleador.

Al efecto, cumple señalar, que esta parte de la disposición convencional se ajusta a derecho, por cuanto se limita a exigir que los trabajadores ejecuten sus labores diligentemente. Lo anterior, por aplicación del principio de la autonomía de la voluntad, contenido en los artículos 10 N° 7 y 5° inciso tercero, ambos del Código del Trabajo, según el cual las partes pueden consignar en los contratos individuales los pactos que acordaren y modificarlos, por mutuo consentimiento, en aquellas materias que hayan podido convenir libremente, como es el caso.

En lo que respecta al segundo párrafo de la estipulación, en aquella parte que indica "En caso que por error del Trabajador ocasione pérdidas a un cliente y por ende a la Compañía, esta falta constituye incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", es dable indicar que no existe impedimento legal para que las partes, en un instrumento individual, califiquen una determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

No obstante lo anterior, de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Ordinario N° 232, de 16.01.2015, "no necesariamente dicha calificación previa y abstracta tendrá como resultado el configurar automáticamente la causal de caducidad del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por cuanto corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia determinar en concreto la gravedad que reviste el hecho y si es suficiente para justificar el respectivo despido". Agrega el pronunciamiento que pese a la definición anticipada de una conducta como incumplimiento grave de determinadas obligaciones, nada obsta a que el trabajador ejerza las acciones judiciales pertinentes si estima que su despido es injustificado o contrario a derecho.

Finalmente, es menester analizar la parte final del segundo párrafo de la cláusula, en la parte que estipula "Del mismo modo, cualquier perjuicio económico que sufra el Empleador, a consecuencia de las actuaciones y declaraciones del Trabajador con motivo del ejercicio de sus funciones, serán de cargo de este último, de este modo el trabajador deberá responder por los errores en que incurra en el desempeño de sus funciones, y por la pérdida económica que ello implique para el Empleador".

Al respecto cumple indicar que el artículo 7° del Código del Trabajo establece: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la disposición legal citada se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para

ambas partes. Para el empleador, las obligaciones principales son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada y, para el trabajador, la obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

La jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en el Ordinario N° 6.536, de 10.12.2015, ha señalado que los trabajadores cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en sus contratos, y que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

Agrega esta doctrina que, *“los trabajadores realizan su trabajo ‘por cuenta de otro’ o ‘por cuenta ajena’ lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a ellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión”*.

Como es posible advertir, la estipulación en comento, hace de cargo del trabajador cualquier perjuicio económico que sufra el empleador, a consecuencia de las actuaciones y declaraciones del trabajador con motivo del ejercicio de sus funciones, lo que supone trasladar el riesgo de la empresa al dependiente, lo cual contraviene el principio de ajenidad que caracteriza las relaciones laborales.

Cumple añadir, que el empleador en su respuesta no hace alusión alguna a que el texto de la cláusula aportado por el sindicato fuere incompleto u omitiera partes de la estipulación referida, por lo que es dable inferir que el texto de la disposición contractual que se analiza está completo.

En este sentido es necesario precisar, que la parte de la estipulación en comento se limita a establecer que serán de cargo del trabajador cualquier perjuicio económico que sufra el empleador a consecuencia de las actuaciones o declaraciones del dependiente, debiendo responder por sus errores y por la pérdida económica que ello implique para el empleador.

No forma parte de la redacción de la cláusula que ha sido sometida al análisis de esta Dirección, en consecuencia, lo argumentado por el empleador, en cuanto a que sería el trabajador quien puede reconocer la responsabilidad que le cabría en el error cometido y, posteriormente, pactar algún mecanismo de devolución del perjuicio económico que ello signifique, o, en su caso, desconocer su responsabilidad.

Ahora bien, el artículo 19 N° 3°, incisos primero, segundo, quinto y sexto, de la Constitución Política de la República de Chile dispone:

*“Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas: ...3°.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.*

*“Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos.*

*“Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho.*

*“Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”*.

De acuerdo con la doctrina de este Servicio, contenida en el Dictamen Ordinario N° 2.863/26, de 25.06.2012, la disposición constitucional citada es plenamente aplicable en materia laboral, según lo dispuesto en el

inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, que establece: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Agrega la doctrina aludida, que el derecho constitucional a la defensa y a ser juzgado solo por el tribunal que la ley indique, y que haya sido establecido con anterioridad por esta, se vería gravemente afectado si el empleador determina por sí y ante sí, las responsabilidades que le cabe a su personal en la ejecución de sus funciones, añadiendo que "resulta jurídicamente improcedente que sea el empleador quien pueda fijar el grado y monto de la pérdida o los daños respectivos, ni determinar la responsabilidad del dependiente en tales hechos, materia ésta que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia".

Por tanto, esta parte de la cláusula que se analiza no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto permite al empleador determinar tanto la responsabilidad de un trabajador y fijar el grado y monto de los perjuicios ocasionados que serían de cargo del dependiente.

En consecuencia, de las disposiciones legales y la jurisprudencia anotada cumple informar:

1. El primer párrafo de la cláusula contractual, en cuanto impone a los trabajadores la obligación de revisar exhaustivamente toda documentación vinculada a la ejecución de sus operaciones, se ajusta a derecho.

2. No existe impedimento legal para que las partes, en un instrumento individual del trabajo, califiquen una determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

3. No se ajusta a derecho aquella parte de la cláusula que hace de cargo del trabajador cualquier perjuicio económico que sufra el empleador con motivo del ejercicio de las funciones del trabajador, y que lo hace responder por los errores en los que incurra, toda vez que contraviene el principio de ajenidad, además de que la responsabilidad, en caso de haberla, debe ser determinada por los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
EBP/KRF

**Distribución:**

- Eduardo Vildosola Cincinnati, A.F.P. Capital S.A. (Av. Apoquindo Nº 4.820, Las Condes)
- Jurídico
- Partes
- Control