

Jurídico

3130

ORD.: _____

MAT.: Las cláusulas contractuales referidas al sistema de remuneración variable de los *Ejecutivos de Venta Producto Financiero*, que facultan al empleador para introducir cambios en los factores que inciden en el puntaje que se asigna y que sirve de base para el cálculo de las comisiones, son contrarias a derecho, toda vez que ello significa incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de 24.05.2016 y 21.04.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 30.03.2016, de Luis Fernando Fernández Letelier, Director Sindicato Gestic2-CAR de Empresas Ripley.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

9 JUN 2016

A : LUIS FERNANDO FERNÁNDEZ LETELIER
DIRECTOR SINDICATO GESIC2-CAR DE EMPRESAS RIPLEY
gestic2@hotmail.com
SIMÓN BOLÍVAR N° 3801 A
ÑUÑO A

Mediante presentación citada del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar la legalidad de la práctica adoptada por el empleador consistente en disminuir el monto de la línea de crédito asociada a las tarjetas de crédito aprobadas y otorgadas a los clientes, lo que incide en el puntaje que se asigna a cada captadora por las operaciones de activación, concreción y tarjeta adicional que se otorgue. Expone que los puntos acumulados es lo que determina la comisión que percibe cada trabajador.

siguiente: Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo

La cláusula quinta del contrato de trabajo acompañado a la presentación y que corresponde al cargo de "Ejecutivo de Venta Producto Financiero", establece:

"La empresa pagará al trabajador por la prestación de sus servicios, un sueldo base mensual de \$172.000 brutos. Además el trabajador percibirá comisiones según cláusula anexa".

Por su parte, entre las estipulaciones contenidas en la cláusula anexa, referida precedentemente, figura aquella que dispone:

"Por este acto las partes acuerdan incorporar un sistema de incentivos (en adelante las comisiones) basado en acumulación de puntos que son posteriormente transformados en pesos. Este sistema contará con las siguientes características.

Estas Comisiones tienen el carácter de un haber variable, imponible y tributable.

Este sistema de incentivos es el único sistema de renta variable que se aplicará, es decir, elimina y sustituye cualquier otro incentivo variable asociado al trabajador.

El Empleador puede incorporar en el cálculo de las Comisiones, cualquier cambio total o parcial que permita medir la eficiencia y el resultado de la gestión del trabajador.

El período de medición corresponderá a la gestión de un mes calendario y las Comisiones se pagarán con las remuneraciones del mes siguiente.

El trabajador deberá ser informado por el Empleador de las condiciones que afectan la medición de sus comisiones. En caso contrario se aplicarán las últimas condiciones informadas por el Empleador".

Luego, respecto a la tabla de puntos, se explica que se asigna puntaje por cada cliente activado, adicional activado y también por cada cliente que concreta su primera compra, lo que se bonifica en la medida que los clientes obtienen una mayor línea de crédito.

De las cláusulas convencionales preinsertas, se desprende que la remuneración variable de los *Ejecutivo de Venta Producto Financiero*, se compone de la comisión que se calcula a partir de los puntos acumulados durante el mes calendario por las operaciones de activación de tarjeta de crédito y adicional de la misma, como también por las compras concretadas por el cliente durante los primeros 30 días corridos desde la fecha de activación de la tarjeta.

Se colige, asimismo, que a mayor monto en la línea de crédito asociada a la tarjeta, aumentan los puntos asignados al trabajador que participa en la operación de activación.

De lo expuesto precedentemente, se infiere que la empresa puede adecuar la comisión que percibe cada trabajador por la vía de

rebajar unilateralmente los montos otorgados a la línea de crédito del cliente, lo cual incide en el cálculo de la remuneración variable devengada a favor de los trabajadores que participan en la operación de activación de tarjetas de crédito.

Lo anterior se ve corroborado al tenor de la cláusula transcrita que dispone que el empleador puede incorporar en el cálculo de las comisiones, cualquier cambio total o parcial que permita medir la eficiencia y el resultado de la gestión del trabajador, debiendo informar a éste sobre las condiciones que afectan la medición de sus comisiones.

De este modo, las normas contractuales referidas al sistema de remuneración variable de los *Ejecutivos de Venta Producto Financiero*, que facultan al empleador para modificar unilateralmente los montos de la línea de crédito, afectando el puntaje que sirve de base para el cálculo de las comisiones a que tienen derecho los trabajadores, por la venta de los servicios en comento, son contrarias a derecho, en cuanto afectan la bilateralidad del contrato de trabajo e implican introducir un evidente factor de incertidumbre para el respectivo trabajador en un ámbito del todo relevante como lo son sus remuneraciones.

establece: En efecto, el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo,

siguientes estipulaciones: *"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las*

4.-monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

De la disposición transcrita se colige que la remuneración es una estipulación mínima del contrato de trabajo que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

legal, señala: Por su parte, el inciso 1° del artículo 9 del citado texto

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante."

expresa: A su vez, el inciso 3° del artículo 5 del mismo cuerpo,

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se desprende que el consentimiento es un elemento de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que su perfeccionamiento como las modificaciones que se pretenda incorporar al mismo, requieren del acuerdo de voluntades de ambas partes.

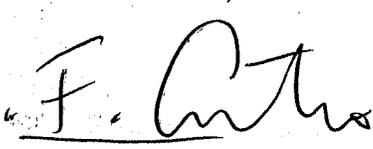
Luego, el carácter consensual del contrato de trabajo determina que la cláusula que regule la remuneración de los trabajadores afectos al mismo, como toda modificación que se pretenda introducir al respecto, siga

igual suerte, esto es, deberá ser acordada de común acuerdo entre las partes de la relación laboral, debiendo existir certeza sobre la misma.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 963/42, de 06.02.2006 y Ordinarios N°s. 5286 y 2869, de 31.12.2014 y 10.06.2015, respectivamente, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral —carácter que reviste el contrato de trabajo— por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello en virtud de lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual: «*Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*».

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que las cláusulas contractuales referidas al sistema de remuneración variable de los *Ejecutivos de Venta Producto Financiero*, que facultan al empleador para introducir cambios en los factores que inciden en el puntaje que se asigna y que sirve de base para el cálculo de las comisiones, son contrarias a derecho, toda vez que ello significa incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFB
Distribución:
 - Jurídico.
 - Parte.
 - Control.