

\*

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 9679 (2186) 2016

ORD.: 2154

*Juridico*

**MAT.:** Da respuesta a presentación de Sindicato Empresa Banco de Chile Edwards, sobre modificación unilateral de metas que devengan las remuneraciones variables.

**ANT.:** 1) Instrucciones, de 12.05.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
2) Pase N° 005, de 07.02.2017, de Jefe Unidad Investigativa Programada de Oficio;  
3) Pase N° 333, de 28.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;  
4) Ord. N° 4999, de 07.10.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en derecho;  
5) Presentación, de 21.09.2016, de Sr. Marco Candia Díaz, Presidente del Sindicato Banco de Chile- Edwards.

SANTIAGO,

22 MAY 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SR. MARCO CANDIA DÍAZ  
SINDICATO EMPRESA BANCO DE CHILE EDWARDS  
BANDERA N°341, OFICINA 759  
SANTIAGO**

Mediante presentación citada en el antecedente 5), se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar la legalidad de la práctica adoptada por su empleador, en forma unilateral, consistente en modificar mensualmente las metas que devengan las remuneraciones variables.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que en conformidad al principio de contradicción e igualdad de los interesados, esta Dirección confirió traslado de la referida solicitud de pronunciamiento al empleador, quien no hizo valer su punto de vista sobre la solicitud mencionada por el Sindicato.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que el contrato individual de trabajo, es un acto de naturaleza consensual, gozando las partes de libertad para configurarlo íntegramente, tanto al momento de perfeccionarlo como durante toda su vigencia, siempre que ello cumpla con el imprescindible acuerdo mutuo entre trabajador y empleador y se respete de manera estricta la normativa laboral.

Lo anterior, es refrendado por el legislador en el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo, en que consagra la consensualidad del contrato individual.

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

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.

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

*"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."*

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

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

A su turno, el inciso 1º del artículo 11 del mismo cuerpo legal, prescribe:

*"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignaran por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".*

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

Ahora bien, cabe agregar que del informe N° 13/1388/2016/125, del fiscalizador Sr. Rodrigo Andres Puente Filipini, se obtiene que de la revisión documental de los trabajadores con remuneración mixta, se constató la existencia de una remuneración compuesta por incentivos, bonos y/o asignaciones las que se encuentran escrituradas y otras que no lo están, asimismo, se constató la existencia de un Anexo de Aceptación de Metas, mediante el cual el empleador define las metas mensualmente y el trabajador involucrado firma a un costado del documento en señal de aceptación.

Explica, que cada Anexo tiene un formato distinto dependiendo de la estructura de la renta variable del cargo de que se trate, pero el sistema funciona bajo las mismas condiciones, es decir, el empleador define las metas y el trabajador firma la recepción de las mismas, incluso en el curso del mes de que se trate.

En conclusión, señala que respecto de la remuneración variable, el empleador define las metas en forma unilateral, las cuales pone en conocimiento del trabajador a través del documento llamado anexo de aceptación de metas.

Como ya se expresara una de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo, es la referida al "monto, forma y período de pago de la remuneración acordada", según establece el art. 10 numeral cuarto del Código del Trabajo.

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.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud, y sin lugar a dudas, el contenido mínimo señalado, que no parezca que está al arbitrio del empleador, lo que se desprende desde luego, por el principio de buena fe, que rige en el orden laboral, el cual de acuerdo a lo sostenido en artículo 1546 del Código Civil, significa que, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

En efecto, es necesario tener presente que de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N° s. 1115/57, de 25.02.94 y 4510/214, de 05.08.94, la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que puede requerirle, propósito éste que sólo podrá cumplirse si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

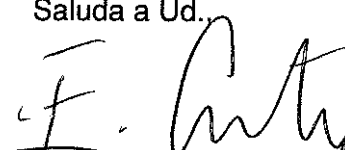
Asimismo, y en lo que dice relación con la obligación mínima mencionada, ella obedece al deseo del legislador de que el dependiente tenga cabal conocimiento y confianza de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato, en términos que se evite que este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.


Así las cosas, la práctica que permite al empleador modificar unilateralmente las metas que establecen los incentivos de las remuneraciones variables, comunicando al trabajador dicho cambio, afectan tanto el principio de certeza de las remuneraciones, como la buena fe.

Es dable agregar que la afectación del principio de certeza mediante el establecimiento de cláusulas como las señaladas no se expurga con el argumento de que éstas han sido conocidas por los trabajadores al firmar el Anexo de aceptación de metas, por cuanto rige en el orden laboral la irrenunciabilidad de derechos que contempla el artículo 5° del Código del Trabajo, de lo que se desprende que las partes no han podido elaborar un pacto que implique abdicar del derecho a la mentada certidumbre.

En consecuencia, sobre la base de todo lo expuesto y consideraciones anotadas, cumplo con informar a Ud. que la práctica que permite al empleador modificar unilateralmente las metas que establecen los incentivos de las remuneraciones variables, comunicando al trabajador dicho cambio, a juicio del suscrito, resulta ser contraria a Derecho por las razones vertidas en los párrafos anteriores.

Saluda a Ud.

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



  
**BB/ME/CA**

- Distribución:**
- Desf.
  - Jurídico.
  - Partes.
  - Control.