



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K6533(1298)2018

Jurídico

3908

ORD. N° _____/

MAT.: La cláusula contractual examinada vulnera los artículos 10 N° 4 y 54 bis del Código del Trabajo, debiendo las partes regularizar su legalidad, sin perjuicio que la empleadora deba pagar las sumas de dinero que a consecuencia de la aplicación de esta norma contractual adeude a sus trabajadores, conforme lo prescribe el artículo 63 del Código del ramo.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefe de Departamento Jurídico, de 20.07.2018.
2) Oficio N° 1578, de IPT Temuco, de 07.06.2018.
3) Informe de Fiscalización N° 901.2018.319, empresa Inversiones Wesell SPA.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

26 JUL 2018 ✓

A : SEÑOR INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO
TEMUCO/

Por Oficio de antecedente 2), esa Inspección acompaña el informe de fiscalización de antecedente 3), y consulta sobre la legalidad de una cláusula contractual que fija las condiciones de pago de un bono de productividad o de ventas, cuyos destinatarios son el personal de Ejecutivos Comerciales de Inversiones Wesell SpA.

Conforme consta en los contratos acompañados junto al informe de fiscalización de antecedente 3), forma parte del giro de la empleadora, la venta de productos de telecomunicaciones fundamentalmente de Telefónica Chile, entre los que se cuenta, líneas, banda ancha, televisión digital y otros productos similares que se comercialicen a futuro.

Aseveran los trabajadores encargados de estas ventas en entrevista formal ante ministro de fe, *“que el empleador no les paga correctamente las remuneraciones, esto debido a que a contar de octubre de 2017 unilateralmente bajó los montos de las comisiones. Además señalan que no les pagan íntegramente la remuneración compuesta por bonos de venta, ya que, el empleador les realiza descuento del bono (según tramo logrado por volumen de ventas) debido si algún cliente decide cambiarse a otra compañía, esto después de haber realizado la venta en forma correcta”*.

Sobre este último aspecto - bono de productividad o de ventas - en que incide la consulta, consta en contrato de trabajo tenido a la vista, que las partes pactaron una cláusula que establece una tabla de pago de determinadas sumas de dinero mensual, acumulativas, en función del número de ventas de productos, norma convencional a la que se le han añadido dos modalidades que, en concepto de esta Dirección, no se encuentran conforme a derecho.

Efectivamente: se estipula en primer término que, *“se puede modificar esta tabla lo cual se notificará de forma oportuna y por escrito al trabajador”*; en seguida, se incorpora al contrato de trabajo la noción de *“bajas prematuras”*, consistente en *“aquellos productos fijos que no permanezcan en carteras por un plazo superior a los 180 días desde la fecha de instalación, ya sea por motivos de morosidad o por desistimiento del cliente”*.

Es necesario, desde luego, examinar la compatibilidad legal de la modificación unilateral de la referida *“tabla de pago”*, con las disposiciones del Código del Trabajo que consagran el principio de certeza jurídica de las remuneraciones.

Al respecto, el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo precisa:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:”

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

Desde luego es notorio, que no resulta posible compatibilizar la certeza de la remuneración a que se orienta el sentido de esta norma, con la facultad discrecional del empleador de modificar la tabla de pago y ventas pactada, en términos tales que simplemente se prescribe que se *“notificará en forma oportuna”* al dependiente, omitiendo por completo el consentimiento del mismo.

Esta Dirección se ha referido a esta materia, pronunciándose en el sentido que *“una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo”* (Dictamen N° 1470/70, de 18.04.2001).

Específicamente en cuanto a las remuneraciones, la jurisprudencia administrativa ha sostenido que *“la exigencia impuesta por el legislador al establecer que el contrato de trabajo debe consignar el monto, forma y período de pago de la remuneración, obedece a su intención de que el dependiente conozca con certeza lo que percibirá por este concepto, en términos de evitar que en tal aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador”* (Dictámenes N°s 5301/251, de 14.09.92, 5479/261, de 19.12.2003, y 2855/161, de 30.08.2002).

No hay duda, en consecuencia, que el poder que se arroga el empleador para modificar la tabla de pago examinada, instrumento básico para liquidar y pagar el bono de productividad o de ventas, no tiene asidero jurídico, resultando, por tanto, una situación anómala que debe remediarse.

Por otra parte, en lo relativo a las *“bajas prematuras”*, la Ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, introdujo modificaciones al Capítulo VI *“De la Protección de las Remuneraciones”*, del Libro I del Título I del Código del Trabajo, e incorporó al Código del Trabajo un nuevo artículo 54 bis, que en su inciso 1° dispone:

“Artículo 54 bis.- 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.”

Esta disposición legal ha tenido por finalidad establecer diversas normas de protección de las remuneraciones, principalmente de los trabajadores comisionistas o similares, como se desprende de la tramitación del proyecto y del contexto de sus modificaciones, y en especial, de aquellos ligados a la venta de seguros generales y de vida, de afiliación a instituciones de previsión y de salud, y de otros servicios como los de telecomunicaciones, los cuales se encuentran afectos a distintas modalidades de pago y percepción de sus remuneraciones, e incluso a la posibilidad de perder el monto de las mismas por el acaecimiento de hechos posteriores a la operación de venta, ajenos a la responsabilidad del dependiente, situación que precisamente ha acontecido en la especie.

La idea fundamental que ha inspirado este cuerpo legal, ha sido establecer una línea divisoria entre el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales vinculadas a las ventas u otras operaciones, y el riesgo propio de la empresa de ganancia o pérdida, de lo favorable o desfavorable que le resulten dichas operaciones, frente a la conducta posterior del cliente o tercero, para resguardar debidamente el principio de ajenidad propio del Derecho del Trabajo, y evitar de esta manera que se traspasen al trabajador estos riesgos posteriores a la venta, especialmente si ha cumplido cabalmente con sus obligaciones contractuales.

En la situación que se examina, independiente del cumplimiento cabal y oportuno del ejecutivo comercial de las obligaciones que se consignan en su contrato de trabajo, se disminuye el monto de su bono de productividad o de ventas debido a hechos que no le son atribuibles, tales como, adhesión del cliente a empresas de la competencia, o bien, morosidad de éste, circunstancias que a todas luces no dependen de la responsabilidad, diligencia u oportunidad con que actúe el dependiente.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar que la cláusula contractual examinada vulnera los artículos 10 N° 4 y 54 bis del Código del Trabajo, debiendo las partes regularizar su legalidad, sin perjuicio que la empleadora deba pagar las sumas de dinero que a consecuencia de la aplicación de esta norma contractual adeude a sus trabajadores, conforme lo prescribe el artículo 63 del Código del ramo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO




LBP/RGR/rgr
Distribución:
- Jurídico, Partes y Control