



DEPARTAMENTO JURÍDICO
E.7039(1585)2017

1387

Jurídico

ORD.: _____

MAT.: Atiende consultas acerca del procedimiento de fijación de metas mensuales de productividad que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 28.03.2019 de Jefa Unidad Dictámenes.
2) Pase 08 de 19.10.2018 de Jefa Unidad Dictámenes.
3) Presentación de 27.07.2017 de Federación de Sindicatos Subcontratados del Retail y Sindicato de Empresas de Servicios Globales de Outsourcing.



SANTIAGO,

17 ABR 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRA.
NAYADE VALENZUELA VASQUEZ
PRESIDENTA FENASUB
directoriofederacion@fenasub.org

Mediante presentación del Ant.3), la federación interesada, en representación de trabajadores que se desempeñan como reponedores en diversas empresas del retail, ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de la procedencia de determinar y comunicar las metas mensuales de producción en la forma que describe, misma que incide en el pago de los incentivos remuneracionales pactados como asignaciones variables.

Asimismo, expone que el cumplimiento de metas se obstaculiza ante la constante falta de stock de productos en los locales donde debe realizarse la reposición.

En tercer lugar, acusa modificación de los contratos de trabajo en lo referido a la naturaleza de los servicios que deben prestar los reponedores, al tener que realizar tareas de descarga de los camiones que transportan los productos al establecimiento donde corresponde efectuar las reposiciones.

Por último, acompaña el informe de fiscalización 1308.2017.1589, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, que constató y sancionó a la empleadora Servicios Globales de Outsourcing por no contener el mínimo regulatorio que exige la ley en materia de remuneraciones, concretamente en lo

relativo a la fijación de las metas de producción de los trabajadores que cumplen funciones de reponedores.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

1. En el evento de ser efectivo que el empleador esté definiendo y comunicando las metas mensuales de producción de la forma descrita en la primera parte de la presentación, a saber, sin la suficiente precisión y detalle que permita al respectivo trabajador conocer con claridad aquello que debe realizar para generar la bonificación y, al mismo tiempo, la cuantía estimada de ésta, corresponde concluir que, al mantener esta práctica, la empresa no estaría cumpliendo con el imperativo que establece el Código del Trabajo en el artículo 10, N°4, así como tampoco superaría el estándar de certeza que el ordenamiento jurídico exige en el ámbito remuneracional de la relación laboral.

Luego, posible es afirmar que la aplicación de un procedimiento que adolece de tales insuficiencias, conlleva, al menos, dos riesgos: Primero, que se torne unilateral la configuración de una materia de suyo consensual, quedando, en la práctica, a la discrecionalidad del empleador la fijación y alteración de las metas; y segundo, que se infrinja el principio de certeza de las remuneraciones que ampara a los contratantes.

Cabe considerar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha sido categórica en orden a concluir que, constituyendo la cláusula relativa a remuneraciones una estipulación mínima y esencial del contrato individual de trabajo, la misma sólo puede ser modificada, suprimida o alterada por consentimiento mutuo de las partes contratantes (Ord. 1738 de 06.04.2018).

A su turno, en materia de modificaciones al régimen de metas e incidencia del principio de certeza, esta Dirección emitió el Ord. N° 2154 de 22.05.2017, sosteniendo que el contenido contractual es convenido por ambas partes, no siendo aceptable que quede, en todo o en parte, al mero arbitrio del empleador, pues cobra primordial relevancia en el ámbito laboral el principio de certeza, tanto en el ámbito de las funciones como en el de las remuneraciones, resultando contrario a Derecho que el empleador modifique, sin mediar mutuo acuerdo, las metas que establecen los incentivos de las remuneraciones variables, pues con ello transgrede, precisamente, esa certidumbre mínima que el dependiente merece tener en su relación laboral.

En el mismo contexto, el Ord. N° 1738 de 06.04.2018, concluyó:

"(...), la doctrina institucional de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°4084/43, de 18.10.2013, y Ordinario 5286, de 31.12.2014, ha establecido que no se ajustan a Derecho aquellas normas convencionales que impliquen dejar entregada al arbitrio y determinación del empleador, las condiciones de percepción de remuneraciones de carácter variable como las comisiones, en materia de metas, porcentajes u otros aspectos, por cuanto ello atentaría contra el principio de certeza aludido en párrafos que anteceden e implicarían una renuncia anticipada de derechos laborales por parte de los afectados."

Ahora bien, lo reseñado en párrafos anteriores se ve reafirmado por la fiscalización 1308.2017.1589, realizada por la Inspección del Trabajo Santiago Sur Oriente con motivo de la denuncia deducida con fecha 10.05.2017 por una de las organizaciones interesadas en el presente caso (Sindicato de Empresa Servicios Globales de Outsourcing), cuyo informe de exposición y respectiva sanción es de pleno conocimiento de los solicitantes, no siendo necesario, por tanto, redundar en argumentos acerca de la procedencia o improcedencia del actuar del empleador en la materia comentada.

En consecuencia, conforme a lo indicado, el procedimiento utilizado por la empresa para determinar e informar las metas que el trabajador –reponedor- debe cumplir para acceder a la respectiva bonificación, en el evento de mantenerse en los términos mencionados por los solicitantes y verificados por la Inspección del Trabajo actuante, no se ajustaría a Derecho por las razones ya señaladas.

Con todo, si además de lo examinado, se observa la participación directa de la empresa principal en la fijación y control de las metas pertenecientes a los trabajadores de la empresa contratista, podría configurarse una transgresión a la normativa contenida en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, referida a trabajo en régimen de subcontratación, lo que permitiría adoptar los procedimientos inspectivos de rigor en caso de efectuarse la pertinente denuncia por los interesados.

2. En cuanto a la eventual falta de stock suficiente de productos en los locales de venta, entendiéndose en cantidad adecuada para hacer posible la reposición conforme a las metas de productividad fijadas, cabe tener presente que esta Dirección, con fecha 16.12.2014, emitió el Ord. N°5060, del cual es posible obtener los criterios generales aplicables a situaciones como la descrita en la presentación que nos convoca.

En efecto, en el citado pronunciamiento, entre otras consideraciones, se afirma lo siguiente:

“(...) cabe concluir que, si a las celdas de manufacturas no se les provee íntegra y oportunamente de las materias o insumos que son la base para producir los bienes que debieran resultar del respectivo trabajo, entonces el cumplimiento de las metas de producción se torna, al menos, de difícil consecución, sobre todo al haberse ellas preestablecido para circunstancias normales de trabajo.

Lo mismo sucede si las metas que dan origen al bono diario de producción suponen de manera estricta una cierta dotación en la respectiva celda y, por decisión de la empleadora, se incorpora a esa unidad de trabajo uno o más dependientes, excediendo el número normal del personal. Resultará entonces evidente que tal contingencia alterará el citado supuesto de la bonificación, amagando el derecho de los trabajadores de aquella celda a percibirla.

Condiciones como las descritas en párrafos anteriores escapan al control de los trabajadores y no forman parte de la serie de prestaciones y deberes a que puedan estar sujetos en virtud del contrato de trabajo -sea individual o colectivo-, por lo que resulta improcedente que se utilicen las aludidas circunstancias para determinar en la práctica la productividad del dependiente y, por ende, la privación o disminución de la asignación remuneracional por la que se consulta.”

Para cabal conocimiento de la doctrina en comento, el texto íntegro del aludido pronunciamiento se encuentra disponible en el portal institucional www.dt.gob.cl.

3. En relación con la consulta referida a presuntas modificaciones unilaterales del empleador sobre las funciones que deben desempeñar los reponedores, corresponde señalar que la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros en Ord. N°2703/42 de 19.05.2016, sostiene que el contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales sean éstas expresas o tácitas (salvo que se trate de la figura del denominado *ius variandi* del empleador regulada en el artículo 12 del Código del Trabajo, cuyo no sería el caso, según se desprende de lo expuesto por el solicitante).

Con todo, tal como se ha dictaminado en casos anteriores (vgr. en Ord N°774 de 15.02.2017), corresponderá que, a través del pertinente

procedimiento de fiscalización se determine, si, en los hechos, la eventual alteración de funciones a que refiere la presente solicitud, configura o no una infracción laboral de la empresa, para lo cual el afectado o la propia organización sindical, podrá deducir la denuncia ante la Inspección del Trabajo competente.

Saluda atentamente,



DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



MBAC/CLCH
Distribución:
Dest
Jurídico-Partes-Control.