



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 003157(180)/2000
K. 021181(1198)/99
K. 019238(1080)/99

ORD. No 1885 / 0162

MAT.: Fija sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo suscrito con fecha 17 de septiembre de 1998, entre la Administradora de Fondos de Pensiones Santa María S.A. y los trabajadores individualizados en el anexo Nº 1 de dicho instrumento.

ANT.: 1) Ord. Nº 515, de 28.02.2000, de Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar.
2) Contestación de traslado de A.F.P. Santa María, de 11.02.-2000.
3) Ord. 1799, de 21.12.99, de Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.
4) Presentación del Sindicato Nacional de Trabajadores de A.F.P. Santa María S.A., de 17.11.99.

SANTIAGO,

11 MAY 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. MIGUEL SAN MARTIN O.
GUIDO BRAVO B. Y JUAN CARLOS DIAZ P.
SINDICATO DE TRABAJADORES A.F.P. SANTA MARIA

Mediante presentación del antecedente 4) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar el sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Administradora de Fondos de Pensiones Santa María S.A. y los trabajadores de la misma, con fecha 17 de septiembre de 1998, que contempla un bono compensatorio transitorio para Ejecutivos de Cuenta.

La determinación del alcance de la referida cláusula convencional incide, a la vez, en la resolución de dos casos específicos de los que están conociendo la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar y la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú. La primera de ellas, instruyó a la empresa pagar el bono compensatorio del mes de septiembre de 1999 a 5 vendedores, respecto de los cuales la A.F.P. Santa María estimó que no habían cumplido con las metas referenciales y la segunda, que debe resolver acerca de la situación del trabajador Sr. Gabriel Parada Pino, a quien tampoco se le pagó el referido bono compensatorio del mismo mes, por iguales razones.

Uds. lo siguiente:

Al respecto, cumplo con informar a

establece:

La referida cláusula contractual,

"La Empresa pagará un bono compensatorio transitorio durante dos meses a los Trabajadores que desempeñen el cargo de Ejecutivo de Cuenta, si como consecuencia de un cambio en la estrategia de captación de afiliados el Trabajador experimenta un deterioro en su remuneración.

"Este bono compensatorio será equivalente a la diferencia que resulte entre la comisión lograda con la nueva estrategia de captación de afiliados y el promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior.

"La Empresa pagará este bono compensatorio transitorio sólo cuando las diferencias a que se alude en el párrafo precedente sean superiores a un 5% del total de comisiones percibidas en el trimestre anterior, y afecten al menos al 50% de los Ejecutivos de Cuenta. Para estos efectos no se considerará a los Ejecutivos de Cuenta que se encuentren con Licencia Médica o en Comisión de Servicio durante los meses señalados. Además, cada Ejecutivo de Cuenta deberá haber cumplido individualmente al menos el 50% de la o las metas referenciales de la nueva estrategia.

"Este bono se pagará al mes subsiguiente al de efectuado el pago del anticipo de comisiones, esto es, junto con la reliquidación final del mes objeto de compensación".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que la empresa se ha obligado a pagar un bono compensatorio por el término de dos meses a aquellos trabajadores que desempeñen el cargo de ejecutivos de cuenta, en el evento de que a raíz de un cambio en la estrategia de captación de afiliados el dependiente experimente un deterioro en su remuneración, el que será equivalente a la diferencia que resulte entre la comisión lograda con la nueva estrategia implantada por el empleador y el promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior y que se paga al mes subsiguiente al de efectuado el pago de anticipo de comisiones.

De la misma cláusula se desprende que el beneficio se pagará cuando se reúnan las siguientes condiciones:

a) Que las diferencias de remuneración sean superiores a un 5% del total de comisiones percibidas en el trimestre anterior.

b) Afecten al menos al 50% de los ejecutivos de cuenta, porcentaje en el cual no se consideran a los que se encuentren con licencia médica o en comisión de servicio durante los meses señalados, y

c) Que cada ejecutivo de cuenta haya cumplido individualmente al menos el 50% de la o las metas referenciales de la nueva estrategia.

Ahora bien, las dudas planteadas por la organización sindical recurrente respecto de la aplicación de la cláusula convencional en análisis dicen relación con los siguientes puntos:

1) Si es procedente que en el promedio mensual de comisión devengada en el trimestre anterior a septiembre de 1999, se excluyan aquellos meses en que el trabajador registre ausentismo por licencia médica.

2) Si resulta procedente que en la base de cálculo del período considerado para el pago del beneficio se consideren sólo los rubros "comisión única" y "premio por volumen de venta";

3) En cuanto a las metas referenciales a cumplir en forma individual por cada ejecutivo de cuenta, si es procedente que la empresa haya fijado distintas metas para la zona metropolitana y el resto del país y de distinto monto para el mes de septiembre y octubre y

4) Si en el caso de trabajadores que han registrado ausentismo laboral durante dicho período, se deben rebajar las metas referenciales en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, considerando que el beneficio se paga proporcionalmente a los días hábiles laborados por el agente de ventas.

En lo que respecta al primer punto es necesario tener en consideración que la cláusula en comento se refiere en forma expresa al promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior, lo cual implica necesariamente que el dependiente haya laborado efectivamente durante esos meses, única forma posible de que éste genere comisiones, toda vez que durante el período de licencia médica sólo percibe subsidio de la Entidad de Salud correspondiente. De esta forma, resulta de toda lógica estimar procedente que se excluyan del trimestre referido aquellos meses en que el ejecutivo registra ausentismo laboral por encontrarse acogido a licencia médica.

En relación al segundo punto cabe tener presente que el objetivo que las partes tuvieron en consideración para establecer el beneficio en análisis, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección y al tenor de la cláusula de que se trata, es compensar un eventual deterioro producido por el cambio de estrategia en la captación de afiliados, que se traduce en la práctica en que los ejecutivos perciban la diferencia que resulte entre la comisión lograda con la nueva estrategia y el promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior. Ello, en opinión de la suscrita implica que los estipendios que las partes consideraron como referencia para el pago del bono, responden en primer término al concepto de comisión

y son aquellos que el trabajador percibe habitualmente como contraprestación por la labor efectuada en dicho período, no debiendo ser considerados, de consiguiente, aquellos de carácter eventual u ocasional que pudiera haber percibido y los que no responden al concepto de comisiones, como sería en la especie el "premio por persistencia de pago de cotizaciones previsionales". En efecto, debe entenderse por comisión aquellas sumas porcentuales calculadas sobre el valor de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que realice la empresa con la colaboración del trabajador de acuerdo a la definición que de dicha remuneración establece la letra c) del artículo 41 del Código del Trabajo.

Ahora bien, el "premio por persistencia de pago de cotizaciones previsionales" pactado por las partes, no responde a un porcentaje sobre una venta u otra operación que el trabajador efectúe para el empleador, puesto que el servicio ejecutado por aquel, cual es la afiliación, ya ha sido remunerado, precisamente, con la comisión, sino que responde a un porcentaje que se otorga por la mantención de los afiliados al organismo empleador.

En lo que dice relación con el punto Nº 3, relativo a las metas referenciales a cumplir en forma individual por cada ejecutivo de cuenta, cabe manifestar que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista por este Servicio, se ha podido determinar que aquellas son distintas para la Región Metropolitana y el resto del país, siendo más altas las primeras, debido a que la remuneración de los afiliados es mayor que la que perciben habitualmente en provincia. De los mismos antecedentes aparece que las referidas metas fueron de un monto distinto para los meses de septiembre y octubre de 1999, de acuerdo a los criterios de política comercial de la empresa, cuestión que por ser una mera situación de hecho y no una materia de interpretación legal, escapa a la competencia de esta Dirección.

Ahora bien, en estrecha relación con este punto se encuentra la situación de los ejecutivos de cuenta que laboran en Viña de Mar respecto de los cuales se cursaron las instrucciones Nº 99-850, de 10.02.2000, que ordenan a la empresa pagar el bono compensatorio en análisis, fundamentalmente porque a ellos se les habría comunicado en forma extemporánea las metas referenciales a cumplir para el mes de septiembre 1999.

Sobre el particular, cabe manifestar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido establecer que la A.F.P. Santa María, a través de su Gerencia Comercial, comunicó a los Sres. Agentes, Supervisores de Venta y Ejecutivos de Cuenta, con fecha 18 de octubre de 1999, el procedimiento a seguir para determinar el bono y la meta mensual exigida que se consideraría para los efectos de evaluar su cumplimiento.

En su parte pertinente, textualmente dicha comunicación establece:

"Como es de su conocimiento, la cláusula vigésima séptima del convenio colectivo de trabajo establece el pago de un Bono Compensatorio transitorio a la Fuerza de Ventas durante dos meses, cuando por efecto de un cambio en la estrategia de venta de la Administradora, se produzca un deterioro superior al 5% en la comisión devengada respecto al promedio percibido en el trimestre de gestión anterior y ello afecte a más del cincuenta por ciento de los Ejecutivos de Cuenta, excluidas las personas que en el mes objeto de compensación registren ausentismo por licencia médica o comisión de servicios.

"Con el objeto precisar el criterio que seguirá esta Gerencia para determinar el referido Bono Compensatorio, así como también para resolver cualquier duda que se presente al respecto,' se adjunta una minuta descriptiva del procedimiento a seguir para determinar el Bono y la meta mensual exigida que se considerará para efecto de evaluar su cumplimiento.

"Agradeceré a Ud. leer detenidamente el referido documento e informar al respecto a la fuerza de Venta bajo su dependencia".

A continuación se hace una definición del bono, la determinación del promedio de comisión devengada en el trimestre anterior, se da a conocer que los meses de gestión a compensar son los de septiembre y octubre de 1999 y se precisan los requisitos para tener derecho a dicho emolumento. Posteriormente en cuadro N^o 1 se consigna la meta de venta por ejecutivo de cuenta para acceder al bono compensatorio, estableciendo que para la Zona Norte-Centro en el mes de septiembre de 1999 será de \$2.500.000 y en el mes de octubre de 1999, de \$4.600.000.

Lo expuesto precedentemente, permite afirmar que en el caso en comento la comunicación de las metas referenciales fue hecha en forma extemporánea, toda vez que fueron dadas a conocer en el transcurso del mes siguiente a aquel en que se produjo el cambio de estrategia que da origen al Bono y habiéndose ya laborado el mes de septiembre que es el primer mes de gestión a compensar, de tal forma que difícilmente los trabajadores pudieron cumplir las metas referenciales establecidas en dinero. No obstante ello y de acuerdo a los mismos antecedentes que obran en poder de este Servicio, estos sí cumplieron con el número mínimo de afiliados propuesto con la nueva estrategia y que ascendía a 6 para el mes de septiembre de 1999, meta esta última que ha sido corroborada por la propia empresa en su presentación de fecha 10 de febrero del año en curso, al evacuar el traslado conferido por esta Dirección.

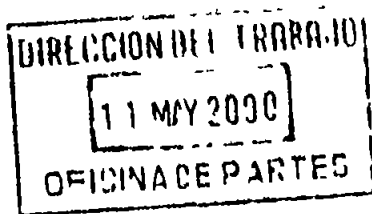
De consiguiente, a juicio de la suscrita, los ejecutivos de cuenta de la Sucursal de Viña del Mar que cumplieron en dicho mes con la meta de afiliar a 6 afiliados y reunieron el resto de los requisitos previstos para los efectos de que se trata, tienen derecho a percibir el bono compensatorio que nos ocupa, confirmándose de esta forma las instrucciones emanadas de la Inspección de la citada unidad.

Finalmente, en lo que concierne al punto Nº 4, cabe manifestar que considerando que el beneficio en estudio se paga en proporción a los días laborados en el mes de que se trate, resulta ajustado a la lógica y a la equidad que también las metas referenciales a cumplir por el respectivo agente de ventas se consideren proporcionalmente a los días efectivamente trabajados por él.

De esta suerte, el caso del que conoce la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú relativo al dependiente Sr. Gabriel Parada Pino, que estuvo acogido a licencia médica durante una gran parte del mes de septiembre de 1999, debe ser resuelto conforme a lo expresado en el párrafo que antecede.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Administradora de Fondos de Pensiones Santa María S.A. y los trabajadores de la misma, con fecha 17 de septiembre de 1998, es el señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAO/sda

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Viña del Mar.
- Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Maipú.
- Sres. A F.P. Santa María.