



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 7575(462)/99
K. 10072(596)/99
DN. 657

ORD. No 4101 / 234

MAT.: 1) El empleador Automóvil Club de Chile no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal de Recaudadores.
2) Los Recaudadores no pueden exigir que su empleador mantenga inalterable en el tiempo la cartera de clientes, atendida la forma en que operan dichos trabajadores.
3) La calificación de si el incumplimiento de metas es constitutivo de falta grave del cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

ANT.: 1) Presentación de 12.05.99 de la Confederación Multi-Sectorial de Sindicatos de Trabajadores de Chile.
2) Presentación de 23.06.99 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Automóvil Club de Chile.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 5°, inciso 2°.
Código Civil art. 1545.

CONCORDANCIAS:

Ord. N° 24977/183, de 01.06.98
y 4799/337 de 09.10.98.

2 AGO 1999

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑORES DIRIGENTES CONFEDERACION
MULTI-SECTORIAL DE SINDICATOS DE
TRABAJADORES DE CHILE
MONJITAS N° 879, DPTO. 305
S A N T I A G O

Mediante presentación citada en el antecedente 1), complementada por la de fecha 23.06.99 del Sindi-

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Automóvil Club de Chile, se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas relativas a la situación contractual de los "Recaudadores" que se desempeñan para dicha empresa:

1) Puede el empleador unilateralmente modificar las estipulaciones del contrato de trabajo, como por ejemplo, las correspondientes a las metas, sea elevando o disminuyendo su cantidad.

2) Se puede considerar que el rendimiento mínimo estipulado en el contrato es un derecho adquirido.

3) Considerando que en el tiempo los Recaudadores adquieren una cartera de clientes, puede la empresa retirarles dicha cartera e impedirles que sigan funcionando con ella.

4) Teniendo presente que los contratos de trabajo consideran como falta grave el incumplimiento de metas, puede el empleador, en tal caso, aplicar el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo para poner término a la relación laboral.

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

En primer término, cabe señalar que, de acuerdo a los contratos de trabajo tenidos a la vista, los trabajadores contratados por el Automóvil Club de Chile en calidad de "Recaudadores" deben propender a lograr el objetivo de mantener al día las cuotas sociales trimestrales de los socios, lo cual implica que el trabajador debe cobrar las cuotas sociales vigentes y/o adelantadas y todas aquellas que no se hayan pagado en el trimestre respectivo, esto es, vencidas y atrasadas.

Por los servicios convenidos el empleador paga al Recaudador un sueldo base, gratificación, comisiones sobre el valor de la cuota según una tabla predeterminada, premios en cuotas sociales del Automóvil Club por número de socios a los que se haya efectuado cobranza con éxito, fijándose al efecto también una tabla por cuotas cobradas y otra por cuotas atrasadas cobradas y un premio en dinero para los tres primeros lugares de recaudación.

Asimismo, las partes convienen que no se cumple el contrato en su aspecto más esencial si el Recaudador no obtiene en cada mes de trabajo del primer trimestre a lo menos 50 cuotas debiendo en este trimestre completar un mínimo de 150 cuotas; en el segundo trimestre de trabajo y en los siguientes debe recaudar mínimo 80 cuotas al mes y un promedio trimestral mínimo de 300 cuotas recaudadas, cuyo incumplimiento se considera grave para todos los efectos legales, igualmente convienen que el trabajador incumple gravemente las obligaciones del contrato de trabajo si en

cualquier mes ocupa uno de los últimos lugares del ranking de Recaudadores y, para el caso de reincidir en el incumplimiento de sus obligaciones de rendimiento se reducirá su remuneración a un ingreso mínimo más movilización, pudiendo el empleador ponerle término al contrato de trabajo.

Ahora bien, pronunciándose derechamente sobre las materias en consulta, cabe señalar que:

1 y 2) En relación con las consultas signadas con estos números, esto es, 1) si el empleador puede unilateralmente modificar las estipulaciones del contrato, como por ejemplo las relativas a las metas de recaudación ya sea aumentando o disminuyendo su cantidad, cabe expresar que el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, prescribe:

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

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, corroborando el mismo principio, establece:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

Conforme a lo señalado, forzoso es convenir que el empleador no se encuentra legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las cláusulas de un contrato individual o colectivo de trabajo, salvo en las situaciones y condiciones previstas en el artículo 12 del Código del Trabajo, cuyo no es el caso en consulta.

A la inversa, existiendo acuerdo entre las partes contratantes, resulta jurídicamente procedente efectuar modificaciones a tales instrumentos.

Atendido todo lo expuesto, en la especie, no cabe sino concluir, que el empleador no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal a que se refiere la presente consulta.

2) Respecto a si el rendimiento mínimo estipulado en el contrato puede ser considerado un derecho adquirido, cabe manifestar que la cláusula convencional que lo consagra forma parte del contrato individual de trabajo y, encontrándose vigente, resulta obligatoria para las partes contratantes rigiendo plenamente en tanto no sea modificada de común acuerdo, generando, por ende, tanto derechos como obligaciones para las partes involucradas.

3) En relación con esta consulta, relativa a si la empresa debe mantener a los Recaudadores la cartera de clientes que pudieran tener con el tiempo, cabe señalar que, como se expresara en párrafos precedentes, tales trabajadores tienen como objetivo propender a mantener al día las cuotas trimestrales de los socios, lo cual implica cobrar tanto las cuotas sociales vigentes como las vencidas, asimismo, de acuerdo a lo expresado por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Automóvil Club de Chile, en su presentación, los Recaudadores no tienen una cartera de clientes predeterminada sino que ella varía constantemente, toda vez que se encuentra relacionada en forma directa con la labor de los Vendedores, de suyo fluctuante.

De forma tal, entonces, no cabe sino concluir que, atendida la variabilidad del sistema bajo el cual operan los Recaudadores, no resulta posible estimar que el empleador se encuentra obligado a mantener a dichos trabajadores una cartera determinada de clientes.

4) Finalmente, con respecto a si el empleador puede aplicar el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo para poner término a la relación laboral en caso de incumplimiento de las metas por parte del trabajador, considerando que tal incumplimiento se encuentra expresamente contemplado en el contrato de trabajo como falta grave a las obligaciones del mismo, cabe señalar que sin perjuicio que el empleador pueda aplicar como causal de terminación del contrato la contenida en la referida norma legal, al o los trabajadores afectados les asiste el derecho de recurrir ante los Tribunales de Justicia si estiman que la causal es injustificada, indebida o improcedente de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 168 del texto legal citado.

Ahora bien, en cuanto a si el incumplimiento de metas es constitutivo de causal de término de contrato, es necesario expresar que esta Dirección reiteradamente ha resuelto que la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de expiración de una relación laboral, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, este Servicio pronunciarse al respecto.

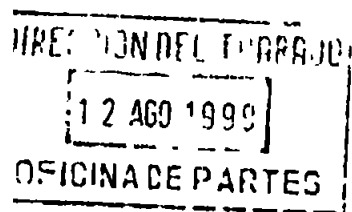
En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) El empleador Automóvil Club de Chile no puede modificar unilateralmente la cláusula relativa a las metas o rendimientos mínimos u otras insertas en los contratos individuales de trabajo del personal de Recaudadores.

2) Los Recaudadores no pueden exigir que su empleador mantenga inalterable en el tiempo la cartera de clientes, atendida la forma en que operan dichos trabajadores.

3) La calificación de si el incumplimiento de metas es constitutivo de falta grave del cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

EAH/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.