



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales

E 12451 (820) 2019

ORD.: N° 2192 /

Judicial



MAT.: 1) El comprobante de pago del bono contemplado en la letra c) de la cláusula tercera del contrato de trabajo no se ajusta a derecho, por cuanto no señala en detalle la forma empleada para realizar su cálculo, en particular en lo referido a los sistemas *sell in o sell out costo*, no cumpliendo con el principio de certeza de las remuneraciones.

2) El pago de las comisiones deberá efectuarse en el periodo que corresponda, de acuerdo a lo señalado en la ley y en el presente informe, sin que resulte procedente diferir su pago a un periodo posterior y por un motivo no contemplado en la ley.

3) La Dirección del Trabajo no se encontraría impedida de pronunciarse respecto del caso planteado, por tratarse de situaciones de hecho y jurídicas distintas a las que fueron objeto de conocimiento y resolución por parte del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

ANT.: 1) Correo electrónico de 13.05.2019, de Unidad de Defensa Judicial, Dirección Regional Metropolitana Poniente.

2) Correo electrónico de 07.05.2019, de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.

3) Ordinario N° 455/2019, de 05.04.2019, de ICT Norte Chacabuco.

4) Informe de Fiscalización N° 1323.2018.2602, de 31.12.2018, empresa Importadora Café Do Brasil S.A.

5) Presentación de 31.08.2018, de Federación de Sindicatos Subcontratados del Retail y Sindicato Nacional de empresa Importadora Café Do Brasil S.A.

SANTIAGO, 12 JUN 2019

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : SRA. INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO NORTE - CHACABUCO

Mediante ordinario del ANT. 3), se acompaña el informe de fiscalización del ANT. 4), y se consulta respecto del pago de bono de gestión sala mensual por resultado de ventas del empleador y la validez del anexo de pago de dicho bono, a la luz de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Según consta en el informe de fiscalización del ANT. 4), el pago del bono mensual por resultado se paga con un mes de desfase, vale decir, al mes siguiente al que se generaron las ventas.

En cuanto a la forma de pago del referido bono, el fiscalizador actuante pudo verificar que se paga en base a la venta 'sell out costo', esto es, la venta del cliente de la empresa en cuestión al consumidor final o lo que se contabilice en la caja del cliente, lo que se realiza mediante una plataforma informática. En los casos en que el cliente no cuente con una plataforma informática, se toma en cuenta para el cálculo del bono lo que se denomina venta 'sell in', es decir, lo que la empresa vende a sus clientes deducidos los impuestos.

Además, se constata que para registrar la venta a cada sala de supermercado -mayorista, distribuidores- se le asigna un código interno, y este código es utilizado para asociar la venta de cada una de ellas. A su vez, cada cliente registra su venta diaria en una plataforma digital (B2B), de su propiedad y le facilitan el acceso a Importadora Café Do Brasil (ICB), a través de una clave única. Por su parte, ICB contrata a un proveedor de servicios externos (InStoreView), a quien se le hace entrega de las claves otorgadas por cada cadena de supermercado para acceder a la plataforma B2B. La empresa externa consolida los datos de todas las cadenas de supermercados y entrega la información de ventas en un solo portal de información. La información de ventas del mes anterior al que se pagará el bono es descargada por ICB de la plataforma InStoreView, y con el código de local o sala de ventas y la venta realizada se obtiene el porcentaje estipulado en el contrato de trabajo.

Ahora bien, el Sindicato señala en su presentación que los trabajadores que desempeñan las funciones de mercaderistas no tienen claridad respecto del pago del bono en cuestión, pues el comprobante que se les entrega al efecto produce incertidumbre, generando una serie de dudas, en particular, respecto del sistema *sell in* o *sell out costo*.

Tenido a la vista el contrato de trabajo de doña Patricia Mora Pérez, las partes pactaron en la cláusula tercera que el empleador se compromete a remunerar al trabajador, en lo que aquí interesa, con un bono de gestión sala mensual por resultado de ventas del empleador, en los siguientes términos:

“Tercera. - El trabajo se realizará en forma mensual, por lo cual “EL EMPLEADOR” se compromete a remunerar al trabajador de la siguiente forma:

c) Bono de Gestión Sala Mensual por Resultado de Ventas del Empleador. *El empleador pagará al trabajador un bono de gestión por las salas a su cargo equivalente al 0.6% del total de la venta neta mensual de productos que el Empleador realice en dicha sala de ventas, utilizando para su cálculo el sistema “sell in” o “sell -out costo”, operaciones que las partes reconocen ser efectuadas directamente por el área de ventas del Empleador, sin que corresponda al Trabajador injerencia en las mismas.*

En el caso de que en una sala presten servicios más de un mercaderista la distribución del 0.6% será de acuerdo a lo siguiente:

- a) Sala con dos mercaderistas; mercaderista líder 60%, 2° mercaderista 40%*
- b) Sala con tres mercaderistas; mercaderistas líder 40%, 2° y 3° mercaderista 30% respectivamente. (...).”*

Por último, en el informe de fiscalización se adjunta el comprobante de pago del bono en cuestión, correspondiente al trabajador Rodrigo Medrano Henríquez, en el que constan las ventas del trabajador en un mes determinado y el bono que le corresponde al mercaderista, con la explicación de cómo se calcula dicho bono (operación aritmética).

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el inciso 3° del artículo 54 bis, dispone:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada

comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo”.

Sobre el particular, la jurisprudencia del Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 4814/044, de 31.10.2012, ha señalado que:

“Como una forma de dar certeza a las remuneraciones que proceda pagar a los trabajadores, el inciso 3° del artículo 54 bis citado, dispone que las liquidaciones de aquellos cuyo sistema remuneracional esté conformado, entre otros, por comisiones, bonos, premios u otros incentivos deberán contener un anexo con los siguientes elementos o datos:

- a) *el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar;*
- b) *el detalle de cada operación que dio origen a estos pagos y,*
- c) *la forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio;*

El anexo constituirá parte integrante de la liquidación y viene a complementar la obligación establecida en el artículo 54 del Código del Trabajo, sobre entrega de una liquidación de las remuneraciones, que en su inciso 3°, expresa: “Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas”.

Por su parte, el Dictamen N°1643/015 de 18.04.2013 expresó que:

“De la disposición legal antes citada se desprende, en lo pertinente, que las liquidaciones de remuneraciones que el empleador debe entregar al trabajador junto al pago de las mismas, según el artículo 54, inciso 3°, del Código del Trabajo, deben adjuntar, en el caso de tratarse de comisiones, bonos, premios u otros incentivos, un anexo, que forma parte integrante de la respectiva liquidación, el cual debe contener el monto pagado por cada uno de estos conceptos, el detalle de cada operación que les dio origen, y la forma empleada para su cálculo.

En otros términos, el anexo que se debe adjuntar a la liquidación de remuneraciones de los trabajadores que perciben comisiones, bonos, premios u otros incentivos, debe señalar el monto de dinero a pagar por cada uno de estos estipendios, junto al detalle de las operaciones que las originaron y la forma que se empleó para su cálculo o determinación”.

De la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, así como también de los antecedentes tenidos a la vista -contrato de trabajo y comprobante de pago del bono- se desprende que la empresa Importadora Café Do Brasil no cumple con la finalidad establecida por el legislador en el artículo 54 bis inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, otorgar certeza a los trabajadores respecto del pago de sus remuneraciones, en especial, aquellos que perciben estipendios variables, por cuanto el comprobante de pago en cuestión no da cuenta en detalle de la forma empleada para realizar el cálculo del bono contemplado en la letra c) de la cláusula tercera del contrato de trabajo, en particular en lo referido a los sistemas *sell in* o *sell out costo*, lo que provocaría dudas e incertidumbre entre los trabajadores que desempeñan labores de mecaderistas.

Por otra parte, con respecto al periodo de desfase con que se paga el bono por parte de la empresa, el que, como consta en el informe de fiscalización, se paga al mes siguiente al que se generaron las ventas, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo dispone:

“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás

remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita".

De la disposición legal antes citada se desprende, en primer término, que las remuneraciones deberán ser pagadas de acuerdo a la periodicidad convenida en el contrato, la que no puede exceder de un mes.

Asimismo, si la remuneración consiste total o parcialmente en comisiones, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que las originan, a menos que por razones técnicas ello no sea posible, en cuyo caso se liquidarán y pagarán con las remuneraciones del mes siguiente.

Al efecto, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en dictamen N° 4814/044, de 31.10.2012, ya citado, que ha precisado que las comisiones "*se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones, u ocurrieron los hechos que les dieron origen*", a menos que por razones técnicas ello no sea posible, debiendo entenderse por éstas "*las que emanen de los procedimientos o de los distintos procesos que llevan a la determinación, cálculo y procedencia de las comisiones existentes en la empresa, que dificultarían que ellas pudieran ser pagadas dentro del mes en que se originaron, debiendo serlo, en todo caso, de corresponder, al mes siguiente*".

Finalmente, en relación a la causa RIT I-455-2018, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a que se hace referencia en el informe de fiscalización, en la que se dejó sin efecto la resolución de multa 1284/18/52, de fecha 04.07.2018, cursada a la empresa en cuestión por infracción a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, mediante fallo de 31.10.2018, ejecutoriado con fecha 19.11.2018, respecto de la cual la empresa manifiesta que se refiere al artículo 54 bis del Código del Trabajo, cabe señalar que el juez determina que el fiscalizador no incurrió en error de hecho en la aplicación de la multa en cuestión, pues del análisis de los contratos de trabajo y anexos de actualización de los mismos que se incorporaron a la causa, se verifica que es efectivo lo constatado por el fiscalizador actuante, en orden a que no existe en los documentos señalados una definición cualitativa del sistema de cálculo *sell in o sell out costo*, variables a las que se recurre para determinar el monto preciso del bono en cuestión. No obstante lo anterior, el tribunal acoge la reclamación y deja sin efecto la multa, pues analizados todos los numerales del artículo 10 del Código del Trabajo - norma que se estimó infringida por parte del fiscalizador, sin señalar la hipótesis concreta que se sancionó-, no se logra convicción de que haya una infracción a lo dispuesto en dicho artículo, sin perjuicio de lo deficiente, poco clara o confusa que pueda resultar la cláusula del contrato de trabajo en cuestión.

Ahora bien, en cuanto al caso en análisis, lo expuesto por el sindicato en su presentación dice relación con una posible infracción a lo dispuesto en el artículo 54 bis inciso 3° del Código del Trabajo, lo que a juicio del suscrito, como se ha señalado en el presente informe, sería efectivo a la luz de los antecedentes tenidos a la vista, por lo que no se trataría de los mismos hechos constatados en la fiscalización N° 1323.2018.1667, y que motivaron la aplicación de la multa 1284/18/52, dejada sin efecto por el tribunal.

Lo anterior, tal como lo sostiene el tribunal en su fallo, es sin perjuicio de la discrepancia que pueda llegar a existir entre las partes respecto de la interpretación de la cláusula contractual que regula las remuneraciones, por lo deficiente, poco clara o confusa que, eventualmente, pueda resultar, situación que deberá ser sometida por las partes al conocimiento de los tribunales de justicia, si lo estiman pertinente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El comprobante de pago del bono contemplado en la letra c) de la cláusula tercera del contrato de trabajo no se ajusta a derecho, por cuanto no señala

en detalle la forma empleada para realizar su cálculo, en particular en lo referido a los sistemas *sell in* o *sell out costo*, no cumpliendo con el principio de certeza de las remuneraciones.

2) El pago de las comisiones deberá efectuarse en el periodo que corresponda, de acuerdo a lo señalado en la ley y en el presente informe, sin que resulte procedente diferir su pago a un periodo posterior y por un motivo no contemplado en la ley.

3) La Dirección del Trabajo no se encontraría impedida de pronunciarse respecto del caso planteado, por tratarse de situaciones de hecho y jurídicas distintas a las que fueron objeto de conocimiento y resolución por parte del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MBA/MDM/mdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control