



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E. 130835 (823) 2022

Jurídico

1816

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Remuneraciones. Legalidad de cláusula.

RESUMEN:

La cláusula en análisis no se encontraría ajustada a Derecho, toda vez que el carácter de mera liberalidad para desarrollar concursos, y que estos tengan un premio o incentivo por la realización de labores propias del trabajador, atentaría contra el principio de certeza y protección de las remuneraciones.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 05.10.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Oficio Ordinario N°1301-5678/2022 de fecha 16.06.2022 de Inspector Jefe de IPT Santiago.
- 3) Informe de fiscalización N°1301/2022/1393 de fecha 20.05.2022.

SANTIAGO,

14 OCT 2022

**DE: JEFA DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. GUILLERMO REYES
INSPECTOR JEFE
INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**

Mediante presentación de ANT. 2) Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico que declare si se ajusta a Derecho la cláusula OCTAVO, relativa a premios e incentivos de parte del empleador, del contrato individual de trabajo que se encuentra contenido en el instrumento analizado en su informe de fiscalización.

De la lectura de la cláusula OCTAVO del contrato de trabajo referido, se puede desprender que los premios e incentivos por concursos de ventas tienen las siguientes características:

- 1) Concursos que dan el derecho a percibir los premios e incentivos serían de carácter esporádico y eventual.

- 2) Serán comunicados a los ejecutivos comerciales a través de los medios de difusión interna que se consideren más adecuados por el empleador.
- 3) No formarán parte del contrato de trabajo.
- 4) Se entenderá conferido a título de mera liberalidad.
- 5) El empleador podrá suspenderlo, modificarlo o eliminarlo a su entero arbitrio.
- 6) El empleador podrá establecer premios diferenciados para los distintos canales de ventas, productos o para hacer participar a determinados trabajadores, excluyendo a otros.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, establece:

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

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

De la disposición transcrita se colige que la remuneración es una estipulación mínima del contrato de trabajo que el legislador ha exigido con el propósito que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos mediante dicho contrato.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 9 del citado texto legal, señala:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante."

A su vez, el inciso 3° del artículo 5 del mismo cuerpo, expresa:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se desprende que el consentimiento es un elemento de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que su perfeccionamiento como las modificaciones que se pretenda incorporar al mismo, requieren del acuerdo de voluntades de ambas partes.

Luego, el carácter consensual del contrato de trabajo determina que la cláusula que regule la remuneración de los trabajadores afectos al mismo, como toda modificación que se pretenda introducir al respecto, siga igual suerte, esto es, deberá ser acordada de común acuerdo entre las partes de la relación laboral.

Ahora bien, respecto de la cláusula en análisis, ella no se encontraría ajustada a Derecho, toda vez que el carácter de mera liberalidad para desarrollar concursos y que estos tengan un premio o incentivo por la realización de labores propias del trabajador, atentaría contra el principio de certeza y protección de las remuneraciones, el que inspira la disposición del artículo 10 N°4 del Código del Trabajo, el cual tiene como objetivo que el dependiente tenga cabal conocimiento

de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios convenidos.

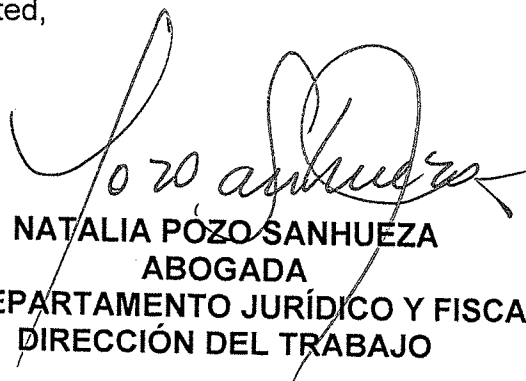
Así se encuentra establecido por el Dictamen N°5479/261 de fecha 19.12.2003, el que estipula lo siguiente:

“Por otra parte, al caracterizarse el pago de premios, bonos o remuneraciones ocasionales como mera liberalidad del empleador se contraviene el principio de la certeza de la remuneración, consagrado en el N° 4 del artículo 10 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.”

En efecto, si los estipendios indicados quedan sujetos en su pago a la mera voluntad o liberalidad del empleador, no existe certeza para el trabajador respecto del monto y percepción de tales remuneraciones, lo que afecta igualmente la legalidad de la cláusula sexta del contrato. Así lo ha precisado la doctrina, entre otros, en dictamen Ord. N° 5301/251, de 14.09.92.”

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar que, la cláusula en análisis no se encontraría ajustada a Derecho, toda vez que el carácter de mera liberalidad para desarrollar concursos, y que estos tengan un premio o incentivo por la realización de labores propias del trabajador, atentaría contra el principio de certeza y protección de las remuneraciones

Saluda atentamente a usted,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/fjbs
Distribución:

- Jurídico - Partes - Control