



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 6438(1213)/2013

1263

ORD. N°: _____

Jurídico

MAT.: 1) No se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual pactada por la empresa ECR Complementos Chile S.A. y los trabajadores que se desempeñan como promotores de equipos de telefonía móvil, que contempla el pago de incentivos vinculados al cumplimiento de metas fijadas y modificadas mensualmente y en forma unilateral por el empleador, en cuanto tal estipulación significa para los aludidos trabajadores incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede la norma del artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

2) Asimismo, no resulta jurídicamente procedente dicha cláusula, en cuanto en ella se estipula la sanción de no pago de los incentivos allí convenidos en caso de incumplimiento por el trabajador en la entrega, en tiempo y forma, de la carpeta que debe contener los documentos correspondientes a los procesos de activación, habilitación, migración o venta de productos, que dan lugar al pago de dichos incentivos, toda vez que las comisiones y otras remuneraciones similares se entienden devengadas cumplida la prestación de servicios del trabajador, sea en un acto único o complejo, según el caso, sin perjuicio de que en el evento de no prosperar la venta u operación por no haber observado aquél las exigencias u obligaciones pertinentes que le impone el contrato de trabajo, procedería estipular la devolución, reintegro o compensación de lo percibido.

3) Tampoco se ajusta a derecho el descuento de las multas convenidas por las partes en el mismo anexo de contrato individual, por cuanto dichas sanciones no son de aquellas contempladas en el reglamento interno respectivo en caso de incumplimiento de alguna de sus normas y por tanto su deducción, retención o compensación están prohibidas por la ley.

ANT.: 1) Correo electrónico, de 26.02.2014.
2) Instrucciones, de 06.02.2014, de Jefa Dpto. Jurídico.
3) Instrucciones, de 21.11.2013 y 20.12.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Ord. N°1312, de 10.10.2013, de I.C.T. Santiago Sur Oriente.
5) Respuesta, de 21.08.2013, de ECR Complementos Chile S.A.
6) Ords. 3110 y 3111, de 07.08.2013, de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
7) Pase N° 69, de 09.07.2013, de Jefe Dpto. Inspección.
8) Pase N° 63, de 28.06.2013, de Jefa Dpto. Jurídico.
9) Pase N°1024, 31.05.2013, de Directora del Trabajo.
10) Presentación, de 29.05.2013, de Directiva Sindicato de Empresa ECR Complementos Chile S.A.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

14 ABR 2014

A : DIRECTORES SINDICATO DE EMPRESA
ECR COMPLEMENTOS CHILE S.A.
sindicatocomplementos@hotmail.com
jsq@consultorialaboral.cl
luis.arias.c@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente 10), requieren un pronunciamiento de este Servicio sobre las siguientes materias:

1) Legalidad del procedimiento y oportunidad establecidos por la empresa ECR Complementos Chile S.A. respecto de la fijación de las metas mensuales que deben cumplir los trabajadores de su dependencia que prestan servicios como promotores de equipos de telefonía celular, para acceder a los incentivos pactados en anexo de contrato individual.

2) Legalidad de la sanción convenida en el anexo de contrato individual, aplicable a los promotores en caso de incumplimiento de alguna de las distintas etapas en los procesos de activación, habilitación, migración o venta de productos a que se obligaron a través de dicha convención, que habilitaría al empleador a no pagar los correspondientes incentivos allí también pactados, así como de la multa que, con arreglo al citado anexo, dicho empleador puede descontar de las remuneraciones de los mismos trabajadores en caso de rechazo de la carpeta correspondiente a una transacción efectuada por el respectivo promotor y su falta de aclaración dentro del plazo convenido.

3) Estado en que se encuentran las denuncias interpuestas en contra de su empleador ante esta Dirección.

Por su parte, el empleador, en respuesta a traslado conferido por esta Dirección, en cumplimiento de la norma del inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, expuso que las cláusulas que conforman los contratos individuales por cuya legalidad se consulta no son impuestas por la empresa sino suscritas por los trabajadores de manera informada y voluntaria, pues a nadie puede obligarse a celebrar condiciones laborales que no está dispuesto a cumplir.

En lo que concierne a la información de las metas de venta fijadas mensualmente a través de mensajes de texto, expresa que efectivamente los trabajadores suscribieron un anexo de contrato de trabajo mediante el cual autorizan expresamente y manifiestan su consentimiento para que la empresa le remita dicha información en forma oportuna bajo esa modalidad, por resultar más beneficiosa para ellos.

Al respecto, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

1) Consultan, en primer término, por la legalidad del procedimiento y oportunidad establecidos por la empresa ECR Complementos Chile S.A. respecto de la fijación de las metas mensuales que deben cumplir los trabajadores de su dependencia que prestan servicios como promotores de equipos de telefonía celular para acceder a los incentivos pactados en anexo de contrato individual.

Sobre el particular cabe hacer presente que el anexo de contrato individual tenido a la vista, que contempla en su cláusula única los sistemas de incentivos para los promotores, en las condiciones allí también previstas, estipula en sus tres primeros incisos:

«A contar de esta fecha las partes convienen los siguientes sistemas de Incentivos de acuerdo a las condiciones que a continuación se indican:

Se establecerán por tiendas metas de Activaciones equipos de Prepago Condicionado a Habilitaciones de Post pago, Incentivo por activación de Equipos Celulares Kit Prepago, Habilitaciones de Post pago, Migraciones de Equipos de Prepago a Post pago, las que serán modificadas e informadas dentro de los 5 primeros días de cada mes. Adicionalmente existirá también un Incentivo por venta de equipos según su valor comercial, por tienda.

La medición de los cumplimientos de metas será validada mensualmente por el supervisor, en conjunto con la entrega de las metas señaladas en el párrafo anterior. El resultado de la medición se hará mediante documento el cual reflejará las metas asignadas, el cumplimiento de cada una y las fechas en que se controló. El

trabajador deberá firmar dicho documento en señal de toma de conocimiento. Una copia quedará en poder del trabajador y la otra se derivará a las respectivas oficinas del empleador.

Las tiendas se clasificarán en categorías. De acuerdo con ello se considerarán: Single o D y Doble o A, B o C.

El empleador informará al trabajador la categoría de su tienda asignada A, B, C, o D. La categoría de cada tienda se define de acuerdo a las siguientes variables:

- a) Meta mensual de activaciones de equipos de Prepago.
- b) Meta mensual de habilitaciones de Post Pago.
- c) Meta mensual de Migraciones.
- d) Participación de la tienda en el mercado.
- e) El volumen de venta de la tienda.
- f) Cantidad de promotores por tienda.
- g) Entre otras variables.

Se deja constancia que cada tienda podrá cambiar su categoría de forma mensual, ante lo cual el empleador informará al trabajador la nueva categoría de la tienda a la cual está asignada junto con la comunicación de las metas mensuales informadas por su supervisor.

La medición del cumplimiento de metas se realizará mensualmente».

De las normas convencionales antes transcritas se desprende que las partes del anexo de contrato individual de que se trata pactaron un sistema de incentivos pecuniarios condicionados al cumplimiento por el trabajador de determinadas metas relacionadas, en términos generales, con las activaciones, habilitaciones, migraciones y venta de equipos celulares de pre y post pago y por la venta de dichos equipos.

Se infiere igualmente que las metas a que hace referencia la citada convención serán modificadas e informadas dentro de los cinco primeros días de cada mes y que la medición de su cumplimiento será validada mensualmente por el supervisor, conjuntamente con la entrega de dichas metas, todo lo cual se hará constar en un documento que refleje, además, el cumplimiento de cada una de ellas y las fechas en que se controló tal circunstancia, el que deberá ser firmado por el trabajador.

Se colige, por último, que las aludidas metas serán fijadas por la empresa considerando para ello la categoría de la tienda a la que está asignado el trabajador, la que puede ser, en todo caso, modificada por el empleador en forma mensual, debiendo informarse de tal circunstancia al trabajador junto con la comunicación de las metas mensuales.

Por su parte, la fiscalizadora actuante de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, Sra. Paula Chacón A., informa que los trabajadores afectos son notificados acerca de las metas fijadas por el empleador a principios del mes respectivo mediante documento que dichos dependientes deben firmar y en donde se consigna, además, el nombre del supervisor asignado que hace la entrega; sin embargo, aclara que éstas son informadas mayoritariamente una vez vencido el plazo previsto para ello en el anexo de contrato individual, a través del cual, según ya se señalara, el empleador se obliga a comunicarlas dentro de los cinco primeros días de cada mes. La aludida funcionaria pudo constatar la misma situación de retraso en la comunicación de metas por el empleador tratándose de la nueva modalidad empleada para tal efecto respecto de algunos trabajadores, consistente en entregar dicha información mediante mensajes de texto a sus teléfonos personales.

En lo que concierne propiamente a la fijación de las metas a que están afectos los trabajadores de que se trata, puede colegirse del anexo de contrato individual tenido a la vista, así como de las declaraciones vertidas ante la funcionaria a cargo por los dirigentes sindicales, que aquéllas son fijadas unilateralmente por el empleador, sobre la base de la categoría asignada a la tienda y que, sin embargo, esta última no es comunicada a los trabajadores, circunstancia constatada por la aludida fiscalizadora, quien señala en su informe que no existe documento alguno mediante el cual el empleador comunique al trabajador, tal como lo exige la cláusula contractual ya transcrita en lo pertinente, la categoría asignada a la tienda en que presta servicios junto con las metas fijadas para el mes respectivo, sino que en el comprobante que indica el detalle de incentivos —documento que se entrega junto con el pago de las remuneraciones— aparece dicha categoría, razón por la cual el promotor respectivo sólo toma conocimiento acerca de tal circunstancia a fin de mes.

En conclusión, de acuerdo a los citados antecedentes, cabe precisar, en primer término, que las partes no convinieron pacto alguno relativo a la forma que debía utilizar el empleador para fijar las metas mensuales o al criterio que debía utilizarse para su fijación. A ello se suma que este último tampoco comunica a los trabajadores afectos los criterios para la fijación de las metas de que se trata ni las circunstancias tenidas en consideración para variarlas mes a mes, así como tampoco la categoría de la tienda en la que se encuentra prestando servicio el promotor respectivo y que sería determinante en la fijación de dicha meta mensual, limitándose a comunicar tales decisiones unilaterales, tal como señala la cláusula convencional, pero generalmente fuera del plazo convenido para tal efecto.

De este modo, se ha podido verificar que la referida cláusula se ha traducido en que el empleador ha fijado y modificado unilateralmente dichas metas a lo largo del tiempo, además de haberse constatado el permanente retraso en que incurre respecto de la comunicación que según el mismo anexo de contrato debe efectuar, todo lo cual atenta contra el principio de certeza que debe imperar en todo contrato de trabajo.

En efecto, 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».

Al respecto cabe hacer notar que no resulta posible compatibilizar la certeza de la remuneración a que se orienta el sentido de esta norma con el tenor literal de la cláusula contractual antes transcrita, la que simplemente omite referirse a la forma en que se fijarán las metas mensuales a que alude, pese a hacer depender del cumplimiento de las mismas el pago de las remuneraciones de que da cuenta.

En este sentido, la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1470/70, de 18.04.2001, ha sostenido que *«...una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo».*

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. que no se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual pactada por la empresa ECR Complementos Chile S.A. y los trabajadores que se desempeñan como promotores de equipos de telefonía móvil, que contempla el pago de incentivos vinculados al

cumplimiento de metas fijadas y modificadas mensualmente y en forma unilateral por el empleador, en cuanto tal estipulación significa para los aludidos trabajadores incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede la norma del artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

2) Consultan, asimismo, por la legalidad de la sanción convenida en el anexo de contrato individual, aplicable a los promotores en caso de incumplimiento de alguna de las distintas etapas en los procesos de activación, habilitación, migración o venta de productos a que se obligaron a través de dicha convención, que habilitaría al empleador a no pagar los correspondientes incentivos allí también pactados, así como de la multa que, con arreglo al citado anexo, dicho empleador puede descontar de las remuneraciones de los mismos trabajadores en caso de rechazo de la carpeta correspondiente a una transacción efectuada por el respectivo promotor y su falta de aclaración dentro del plazo convenido.

Sobre el particular debe tenerse presente que el citado anexo de contrato individual precisa cuáles serán los trámites que deberá efectuar el trabajador respecto de cada uno de los procesos de activación, habilitación, migración o venta de equipos celulares para obtener el incentivo pactado en caso de cumplir con los demás requisitos allí también convenidos.

Así, por vía de ejemplo, en el caso del incentivo por habilitación de post pago, que comprende un incentivo fijo por cada plan habilitado y uno variable, que corresponde a la suma resultante de *«multiplicar el número de habilitaciones por tipo de plan por el valor bruto asociado al porcentaje de cumplimiento del punto de venta, lo cual es informado en conformidad a las reglas establecidas»*, se estipula al respecto:

«Para tener derecho al incentivo fijo y variable, el trabajador deberá registrar y llenar las Solicitudes de Servicio de Telefonía Móvil y sus respectivos documentos de respaldo, de los clientes que estén interesados en adquirir un plan, los que se incorporarán en una carpeta, debiendo cumplir a cabalidad con los procedimientos que se definen en el Manual de Operaciones que se entrega en este acto y con los plazos establecidos en los párrafos siguientes, para la habilitación de planes.

Será responsabilidad del Trabajador entregar a su Supervisor la o las carpetas de solicitudes de Servicio de Telefonía Móvil con sus respectivos documentos de respaldo en un plazo máximo de 4 días hábiles desde la fecha de su habilitación. Si estas son entregadas con posterioridad a estos 4 días hábiles, el trabajador no tendrá derecho al incentivo fijo y variable por cada carpeta no entregada.

Por otro lado, si el trabajador es informado de un rechazo de la carpeta, debe gestionar su aclaración dentro de 15 días corridos desde la fecha de habilitación para poder optar al incentivo fijo y variable por cada carpeta. Si la aclaración no se produce o es posterior a este plazo se descontará de su remuneración por concepto de Multa por No Aclaración Post pago, la suma de \$10.000.-, o lo que correspondiere conforme a derecho por cada expediente no aclarado, la habilitación será declarada como irregular y no tendrá derecho al incentivo fijo y variable por cada carpeta. El trabajador deberá velar en todo momento por el estatus de cada carpeta entregada, en caso que alguna de sus carpetas entregadas fuese rechazada, deberá aclararla dentro de los plazos señalados en el presente anexo. Los rechazos podrán ser informados por el supervisor de forma verbal y/o escrito.

Si al término del proceso de evaluación, el trabajador no percibiere incentivo de Post pago, los conceptos de descuentos mencionados en los párrafos precedentes se rebajarán del resto de las remuneraciones que reciba mensualmente, autorizando desde ya dicho descuento.

Sin perjuicio de lo anterior la empresa podrá poner los antecedentes en conocimiento de un Comité de evaluación, formado por el Gerente Comercial, Subgerente Comercial, Gerente de Recursos Humanos, el Director de Cuentas

y Contraloría, los que determinarán el grado de responsabilidad y/o negligencia del Trabajador y así definir las posibles excepciones en los distintos descuentos que se apliquen a los trabajadores, sin descartar la posibilidad que se solicite al cliente, mayor información para una investigación más profunda».

De las normas convencionales antes transcritas se desprende, en primer término, que las partes han pactado una sanción en contra del trabajador por la falta de entrega en tiempo y forma de la carpeta que debe contener todos los documentos allí especificados, en cumplimiento de los procedimientos definidos en un manual de operaciones entregado por la empresa para tal efecto, cuya aplicación se traduce no sólo en la pérdida del derecho a percibir los incentivos de que se trata en caso de no hacer entrega de dichas carpetas en el plazo de habilitación convenido, sino, además, en el descuento de sus remuneraciones de una multa ascendente a \$10.000.- «o lo que correspondiere conforme a derecho», en el evento de haberse rechazado una carpeta y no se hubiere gestionado su aclaración en el plazo allí también indicado.

Sobre esta materia resulta necesario advertir que el inciso 1º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, dispone:

«Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.»

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo».

Si bien la norma legal citada no hace distingo en cuanto al tipo de remuneración a que se refiere, atendido el contexto de la ley es posible derivar, tal como se ha sostenido por este Servicio en dictamen N°4814/44, de 31.10.2012, que se trata preferentemente de la comisión u otras remuneraciones variables similares y su debida protección, las que una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador.

El efecto propio de dicha incorporación al patrimonio del trabajador consiste en que las remuneraciones no pueden quedar sujetas a cláusulas sobre devolución, reintegro o compensación en favor del empleador por la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que se devengaron, a menos que estos se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo concernientes a la operación efectuada.

En cuanto a la oportunidad en que se devenga la comisión, de acuerdo a la citada jurisprudencia, y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 42, letra c) del Código del Trabajo, una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o de otras operaciones que realiza el empleador con la colaboración del trabajador.

Lo anterior autoriza a sostener que la comisión se genera para el trabajador cuando ha efectuado la venta, compra u otra operación establecida en su contrato de trabajo.

Ahora bien, tal como lo ha precisado y sostenido la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 5479/261, de 19.12.2003, 3310//177, de 09.10.2002, y 1288/31, de 27.02.1990, luego de analizar el

concepto de contrato de trabajo definido en el artículo 7º del Código del Trabajo, y su naturaleza jurídica de contrato bilateral, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, a saber, para el trabajador, ejecutar la labor o servicio material o intelectual convenido, y para el empleador, pagar una remuneración determinada por dicha labor o servicio, el derecho a percibir la remuneración nace para el trabajador en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado, por lo que *"posible es afirmar que el derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, resultando improcedente, por tanto, que aquél se extinga por el cumplimiento de una modalidad consistente en una condición resolutoria, esto es, un hecho futuro e incierto que en el evento de producirse, causaría la extinción del derecho."*

De esta suerte, acorde a la doctrina de este Servicio, las remuneraciones, incluida la comisión, se incorporan al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos, como una obligación pura y simple, vale decir, sin sujeción a condición alguna.

Acorde con el principio según el cual las remuneraciones se incorporan al patrimonio del trabajador una vez devengadas, es decir, cumplida la prestación de los servicios ejecutados en conformidad a lo establecido en el contrato de trabajo, no resulta procedente la devolución, reintegro o compensación de las mismas al empleador, por la ocurrencia de hechos posteriores al momento en que la remuneración se devengó, por lo que se tendrá legalmente como no escrita cualquier cláusula contractual que implique incurrir en tales actos.

De esta forma, con arreglo a la norma en comento, no resulta procedente que el trabajador que efectuó la prestación de servicios con estricto apego a su contrato de trabajo pueda verse expuesto a la devolución, reintegro o compensación de su remuneración o comisión devengada, por hechos posteriores que no dependen del mismo sino de la conducta de un tercero o cliente, ajeno a la relación laboral, con lo cual se logra dar cumplimiento a los principios tanto de ajenidad como de certeza de la remuneración que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Tal como se ha señalado, ello no obsta, sin embargo, a lo previsto por el citado inciso 1º del artículo 54 bis, en cuanto a que resulta procedente la devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones del trabajador por hechos posteriores al momento en que se ejecutó la prestación de servicios, cuando se originan en el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, referidas a la respectiva operación.

De lo anterior se sigue, que si bien por regla general, efectuada la prestación de servicios no procede la devolución, reintegro o compensación de las remuneraciones pactadas para dicha prestación, como comisiones, premios o bonos, ello sería excepcionalmente procedente si por hechos posteriores a ésta, la operación de la venta en definitiva no hubiere prosperado por causas atribuibles al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contractuales a que estaba afecto y que debió observar en el proceso de la operación en la cual intervino.

Así se desprende, por lo demás, de la historia fidedigna del establecimiento de la ley que nos ocupa, al votarse en el Senado una indicación relacionada con el artículo 54 bis citado, página 122 del documento publicado por la Biblioteca del Congreso Nacional, sobre el proyecto de dicha ley, ocasión en que el Sr. Francisco del Río, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señaló: *«...el propósito fundamental del inciso primero del artículo 54 bis radica en evitar que se produzca el descuento de la remuneración que ha sido pagada por el empleador, particularmente en aquellos casos en que tiene lugar un hecho ajeno a la responsabilidad del trabajador. Por ello, agregó que la indicación busca precisar que sólo se puede permitir tal descuento en la remuneración cuando se verifiquen conductas que impidan la permanencia del cliente en el servicio que se ha contratado y siempre que tales hechos se encuentren comprendidos dentro de la esfera de las obligaciones del trabajador, que se hayan verificado por su exclusiva responsabilidad».*

Los hechos que podrían derivar en tales descuentos de las remuneraciones por circunstancias posteriores a la prestación de los servicios podrían ser, en opinión de esta Dirección, a modo meramente ejemplar, y tal como se señaló durante la tramitación del proyecto de ley, que el vendedor de una AFP, o Isapre, o Compañía de Seguros, entre otras, incurra en inconsistencias en los indicadores que debe completar; no verifique debidamente los datos personales del cliente, su cédula de identidad, su domicilio, u otros, o digite erróneamente tales datos, situaciones éstas que impiden posteriormente perfeccionar la operación o afiliación en la cual ha intervenido el agente, y permitirían su anulación, sin perjuicio de otras circunstancias que dependan del mismo por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, como podrían ser simulaciones u otras faltas, que queden en evidencia en un proceso de revisión posterior a la suscripción del contrato de venta o de afiliación.

Al tenor de lo expresado, las comisiones y otras remuneraciones similares se entienden devengadas cumplida la prestación de servicios del trabajador en un acto de venta único o complejo, según el caso, sin perjuicio de que en el evento de no prosperar la venta u operación por no haberse observado las exigencias u obligaciones pertinentes del contrato de trabajo, es decir, por responsabilidad del trabajador y no de un tercero ajeno a la relación laboral —en cuyo caso sería un riesgo que incumbe asumir al empleador—, procedería estipular la devolución, reintegro o compensación de lo percibido.

Por consiguiente, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, es posible afirmar que no resulta jurídicamente procedente dicha cláusula, en cuanto en ella se estipula la sanción de no pago de los incentivos allí convenidos en caso de incumplimiento por el trabajador en la entrega, en tiempo y forma, de la carpeta que debe contener los documentos correspondientes a los procesos de activación, habilitación, migración o venta de productos, que dan lugar al pago de dichos incentivos, toda vez que las comisiones y otras remuneraciones similares se entienden devengadas cumplida la prestación de servicios del trabajador, sea en un acto único o complejo, según el caso, sin perjuicio de que en el evento de no prosperar la venta u operación por no haber observado aquél las exigencias u obligaciones pertinentes que le impone el contrato de trabajo, procedería estipular la devolución, reintegro o compensación de lo percibido.

En lo que concierne a las multas pactadas por las partes en el anexo de contrato individual en referencia, en caso de rechazo de la carpeta correspondiente a una transacción efectuada por el promotor y su falta de aclaración dentro del plazo allí convenido, cúmpleme informar que la jurisprudencia uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida en los dictámenes 1947/45, de 30.03.90 y 3659/180, de 02.10.2001, precisa, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa con que cuenta el empleador —dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionatoria, manifestada—, que el descuento de las remuneraciones de los trabajadores de la suma correspondiente a una multa que no esté contemplada en el reglamento interno respectivo, está prohibido por ley y que, en el evento de haberse establecido una sanción de tal naturaleza en dicho cuerpo reglamentario, su monto no podrá exceder del veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador.

Tal doctrina se sustenta en lo dispuesto, por una parte, en la norma del inciso 5º del artículo 58 del Código del Trabajo, que prevé:

«El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa».

Del precepto transcrito se infiere la prohibición recaída en el empleador de deducir, retener o compensar suma alguna que implique la rebaja de las

remuneraciones de sus trabajadores, entre otros conceptos, por la aplicación de multas que no estén contempladas en el reglamento interno respectivo.

A su vez, el artículo 154 del mismo cuerpo legal, en lo pertinente, establece:

«El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones»:

«10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria».

De la norma legal preinserta se colige que las sanciones susceptibles de aplicarse por el empleador ante una infracción del trabajador al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y en multas, limitadas, en este último caso, al porcentaje de la remuneración diaria allí también establecido.

Lo anterior autoriza a sostener que, en la especie, no se ajusta a derecho el descuento de las multas convenidas en el anexo de contrato individual por la empresa y los promotores en referencia, por cuanto dichas sanciones no son de aquellas contempladas en el reglamento interno respectivo en caso de incumplimiento de alguna de sus normas y por tanto su deducción, retención o compensación está prohibida por la ley.

En efecto, la multa convenida en la especie, en el anexo de contrato individual a que se ha hecho mención reiteradamente, no ha sido incorporada como sanción a una infracción prevista en el Reglamento Interno de la empresa en referencia, tenido a la vista.

3) Finalmente, en relación a la alegación que formularan por la falta de comunicación acerca de los resultados de las diversas denuncias efectuadas en sede administrativa en contra de su empleador, por incumplimiento de la normativa laboral, cumpro con remitir a Uds. informe sobre el particular, emanado del Departamento de Inspección de esta Dirección.

Por consiguiente, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. lo siguiente:

1) No se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual pactada por la empresa ECR Complementos Chile S.A. y los trabajadores que se desempeñan como promotores de equipos de telefonía móvil, que contempla el pago de incentivos vinculados al cumplimiento de metas fijadas y modificadas mensualmente y en forma unilateral por el empleador, en cuanto tal estipulación significa para los aludidos trabajadores incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede la norma del artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

2) Asimismo, no resulta jurídicamente procedente dicha cláusula, en cuanto en ella se estipula la sanción de no pago de los incentivos allí convenidos en caso de incumplimiento por el trabajador en la entrega, en tiempo y forma, de la carpeta que debe contener los documentos correspondientes a los procesos de activación, habilitación, migración o venta de productos, que dan lugar al pago de dichos incentivos, toda vez que las comisiones y otras remuneraciones similares se entienden devengadas cumplida la prestación de servicios del trabajador, sea en un acto único o complejo, según el caso, sin perjuicio de que en el evento de no prosperar la venta u operación por no haber observado aquél las exigencias u obligaciones pertinentes que le impone el contrato de trabajo, procedería estipular la devolución, reintegro o compensación de lo percibido.

3) Tampoco se ajusta a derecho el descuento de las multas convenidas por las partes en el mismo anexo de contrato individual, por cuanto dichas sanciones no son de aquellas contempladas en el reglamento interno respectivo en caso de incumplimiento de alguna de sus normas y por tanto su deducción, retención o compensación está prohibida por la ley.

Saluda atentamente a Uds.,



CHRISTIAN MELIS VALECÍA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JFCC/SMS/MPK
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T Santiago Sur Oriente
- ECR Complementos Chile S.A. (Los Tres Antonios Nº 119, Ñuñoa)