



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 14780 (2568)2012

2227

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: Informa lo que indica sobre Bono Meta de Rendimiento Mensual pactado en Empresa Iron Mountain Chile S.A.

ANT.: 1) Ord. N° 718, de 12.05.2014, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco;
2) Informe de 26.04.2014, de Fiscalizador Javier Andrés Rodríguez Umansky;
3) Ords. N°s 954, de 11.03.2014; 3942, de 11.10.2013; 1554, de 12.04.2013, y 5605, de 28.12.2012, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
4) Presentación de 06.12.2012, de Sr. Juan Silva Silva, Gerente de Recursos Humanos Empresa Iron Mountain Chile S.A.

SANTIAGO,

16 JUN 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

**A : SR. JUAN SILVA SILVA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
EMPRESA IRON MOUNTAIN CHILE S.A.
EL TAQUERAL N° 266
LAMPA.**

Mediante presentación del Ant. 4), solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el denominado "Bono Meta de Rendimiento Mensual", contenido en anexo de contrato de trabajo de fecha 16 de octubre de 2012, celebrado entre la Empresa Iron Mountain Chile S.A. y sus trabajadores del área de búsqueda de archivos, constituiría un bono en los términos del inciso 2° del artículo 54 bis, del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por dictamen N° 4814/44, de 31.10.2012, y si, por su carácter de asignación variable, originaría el pago del beneficio de semana corrida.

Agrega, que el Bono mencionado, que significa un estímulo al rendimiento individual de cada trabajador, está asociado al cumplimiento de metas del área de búsqueda de documentos o archivos donde trabaja un grupo de dependientes, y es un beneficio adicional que no afecta los demás haberes pactados de los trabajadores incorporados a sus remuneraciones.

Asimismo, se indica que el beneficio mencionado se sujeta a los siguientes requisitos copulativos: a) cumplimiento de la meta de producción mínima por el área de trabajo; b) cumplimiento de la misma meta de producción mínima por el trabajador del área de trabajo, y c) que el trabajador no se ausente injustificadamente de sus labores por más de 2 días al mes.

Por último, para efectos de la procedencia de la semana corrida, señala que el Bono es una asignación no fraccionable, es decir

que no genera disminución de ingresos en relación a días de la remuneración variable, porque no se percibe por un trabajo diario ni por la labor exclusivamente personal del dependiente.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta, si el “*Bono Meta de Rendimiento Mensual*” antes indicado, estaría comprendido en lo dispuesto en el artículo 54 bis, inciso 2º del Código del Trabajo, cabe señalar que este artículo, en sus incisos 1º y 2º, 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.”

De las disposiciones legales antes citadas se desprende que las remuneraciones una vez devengadas por el trabajador se incorporan a su patrimonio, por lo que no tendrá validez cualquier cláusula que lleve a su devolución, reintegro o compensación al empleador por haber ocurrido hechos posteriores al momento en que se devengaron, salvo que los mismos se originen en incumplimientos del trabajador a sus obligaciones contractuales.

Asimismo, se deriva, que sin perjuicio de lo antes señalado, se podrá pactar con el trabajador premios o bonos por hechos futuros al momento en que devengaron las remuneraciones, siempre que dependan del cumplimiento por parte del mismo de sus obligaciones contractuales de trabajo, como podría ser la permanencia del cliente por un tiempo determinado en un servicio que contrató, o la puntualidad en el pago del mismo, u otras.

Ahora bien, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 4814/44, de 31.10.2012, emitido con motivo de la ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, que introdujo al Código del Trabajo el artículo 54 bis, antes citado en parte, expresa que la idea fundamental en la cual se inspira dicha ley es establecer una especie de línea divisoria clara, *“ entre el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales vinculadas a las ventas u otras operaciones efectuadas y el riesgo propio de la empresa, de ganancia o pérdida, de lo favorable o desfavorable que le resulte dicha operación, frente a la conducta posterior del cliente o tercero, con lo que se persigue resguardar debidamente el principio de ajenidad propio del Derecho del Trabajo, en especial si el trabajador ha cumplido con sus obligaciones contractuales.*

De esta forma, acorde a la doctrina, las remuneraciones devengadas por el trabajador por su labor no pueden quedar sujetas a devolución, reintegro o compensación si la misma no significó

posteriormente una ganancia o pérdida para la empresa, riesgo que sólo ésta puede asumir, especialmente ante la conducta o comportamiento de un cliente o tercero, ajeno a la relación laboral. No obstante, la misma labor, de ser beneficiosa para la empresa por la conducta adoptada posteriormente por el cliente o tercero, puede llevar a que las partes pacten premios o bonos en favor del trabajador, cuando el logro se alcanzó por el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Precisado lo anterior, corresponde señalar que el *“Bono Meta de Rendimiento Mensual”* por el cual se consulta, pactado en el anexo de contrato de trabajo de fecha 16.10.2012, procede que se pague cuando el promedio de búsquedas efectuadas internamente por los trabajadores en la empresa mencionada de documentos en custodia, sea igual o mayor a una determinada meta fijada, de modo que si no se alcanza esta última, no se devenga el indicado Bono.

De esta forma, el aludido Bono, a la luz de las disposiciones legales antes citadas, no es devengado por los trabajadores mientras no alcancen la respectiva meta fijada en la empresa de búsqueda de documentos, por lo que si ello no se logra no procede su pago, ni se podría lesionar un derecho incorporado al patrimonio del trabajador, y además, en tal circunstancia, tampoco está prevista la participación posterior o conducta de un tercero frente a la prestación de servicios.

De lo expuesto es posible concluir que el indicado Bono no se encontraría comprendido en lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 54bis del Código del Trabajo, que trata sobre las remuneraciones ya devengadas, que no pueden quedar sujetas a devolución, reintegro o compensación por hechos o circunstancias posteriores a su devengo que dependan de la conducta de un tercero ajeno a la relación laboral.

Por la misma razón antes anotada, y en respuesta específicamente a la consulta planteada, el Bono de que se trata por sus características ya anotadas tampoco se encontraría incluido en lo previsto en el inciso 2º del mismo artículo 54bis, sobre procedencia del pacto de premios o bonos por hechos futuros que dependen del comportamiento o conducta positiva de un tercero, posterior a la incorporación de la remuneración al patrimonio del trabajador.

2) En cuanto a si el Bono antes aludido, por su carácter variable, procede que sea considerado para el pago del beneficio de semana corrida, cabe expresar que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 3262/066, de 05.08.2008, emitido con motivo de la modificación introducida al artículo 45 del Código del Trabajo, que rige el estipendio mencionado, por la ley N° 20.281, de 2008, señala:

“ Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos: (Se cita sólo el que interesa.)

“ 1.- Que sean devengadas diariamente.

“ Por lo que concierne al requisito establecido en el punto 1.- .. deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el

trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado”, sin perjuicio que su pago se realice en forma mensual.

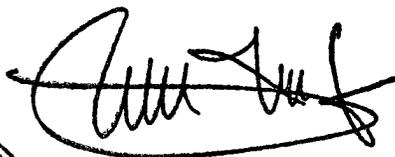
“ Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.”

Ahora bien, de informe del Ant. 2), del Fiscalizador Javier Rodríguez Umansky, evacuado a raíz de la presentación de la especie, a petición de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, según Ords. del Ant. 3), consta que el Bono consultado no se devenga diariamente, y tampoco se incorpora al patrimonio del trabajador día a día. En efecto, analizada su determinación se concluye que las búsquedas del trabajador registradas por día al final del período son sumadas, pero aún cuando individualmente se cumpla con la meta de rendimiento mensual de 75 o más documentos encontrados, según tabla N ° 1, que contiene el “Pago de Bono Rendimiento Mensual”, si se establece que el conjunto de los trabajadores no cumplen con esta meta base, ningún trabajador percibe el bono. Esto es, una vez verificado que se alcanza la meta indicada en forma colectiva, se establece si el promedio de búsquedas por trabajador cumple esta meta, en cuyo caso se paga el Bono, y de no ocurrir, no procede su pago.

De esta forma, el cómputo de las búsquedas diarias efectuadas por el trabajador no otorgan de por sí el derecho al beneficio, sino que ello sucederá si se compara tal promedio por trabajador con una meta colectiva de búsquedas en el mes, meta que da la pauta definitiva para la procedencia del pago del Bono individualmente.

De lo expuesto es posible derivar que el Bono en análisis no se incorpora día a día al patrimonio del trabajador, como lo exige la doctrina citada de este Servicio para los efectos de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, sino que el mismo depende de que se alcance una meta de carácter colectivo, del conjunto de trabajadores del área de búsquedas, lo que lleva a concluir que no procede que dicho “Bono Meta de Rendimiento Mensual” se considere para el cálculo del beneficio de semana corrida de los trabajadores del área mencionada, de la empresa Iron Mountain Chile S.A.

Saluda a Ud.,




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

JFCC/SOG/JDM/jdm

Distribución:

Jurídico
Partes
Control