



K 2372(595)/ 2017

Jurídico

ORD. N°: 3485 /

MAT. : Atiende presentación sobre procedencia de las modificaciones introducidas al sistema remuneratorio del personal que indica, por la empresa Iron Mountain S.A.

ANT.: 1.- Ord. N° 888, de 19.06.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.

2.-Ord. N° 2372, de 1°.06.2017 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3.-Respuesta a traslado de Empresa Iron Mountain Chile S.A, de 03.05.2017.

4-Ordinario N°1477, de 04.04.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

5.-Ord. N°1423, de 03.04.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

6.-Presentación de 17.03.2017, de Abogado Humberto Vallejos Vásquez.

SANTIAGO,

01 AÑO 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**A : SR. HUMBERTO VALLEJOS VÁSQUEZ
TROVADOR N° 4280 OF. 812
LAS CONDES**

Mediante presentación citada en el antecedente 6), y en representación de los trabajadores de la empresa Iron Mountain Chile S.A. que en ella se individualizan, solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la legalidad del procedimiento adoptado por esa empresa para introducir cambios al sistema remuneratorio a que se encontraba afecto dicho personal, los cuales se habrían traducido en un fraccionamiento de las comisiones y el reemplazo de las que se pagaban en forma mensual, por un bono de carácter trimestral.

Hace presente que la referida empresa se dedica a la administración de datos, custodia de archivos y digitalización de documentos y

que sus representados están encargados de vender dichos servicios, específicamente, los de almacenaje de cajas y su administración.

Manifiesta que el aludido personal percibía una comisión por la cantidad de cajas vendidas, la cual se pagaba contra factura en forma conjunta con la liquidación del mes siguiente, según el plan de compensación a que se encontraban afectos. A vía de ejemplo, indica que por el servicio de almacenaje de 7.000 cajas contratado por un cliente nuevo, el vendedor percibía una comisión equivalente al 180% de lo facturado por un mes. Así, si la factura ascendía a 70 UF mensuales debía recibir 126 UF de comisión, por única vez. La misma modalidad resultaba aplicable respecto de todos los clientes nuevos de la empresa. En cuanto a los clientes habituales, el porcentaje de comisión era de un 130% pagadero, al igual que en el caso anterior, contra factura.

Señala que aparte de dichas comisiones, la empresa establecía metas de cumplimiento que en caso de ser alcanzadas generaban un sueldo extra anual a favor de dichos trabajadores.

Agrega que dicho sistema fue cambiado por la empresa y reemplazado por un bono trimestral — cuyo pago está condicionado al cumplimiento de metas determinadas por la empresa — denominado Q1, Q2, Q3 y Q4, abarcando el primero, el período comprendido entre enero a marzo, el segundo, los meses de abril, mayo y junio, el tercero, julio, agosto y octubre y el cuarto, los meses de noviembre, diciembre y enero del año siguiente. Por cada uno de dichos períodos se fija una meta de cumplimiento de 1313 UF, 1969 UF, 2342,2 UF y 948,3 UF, respectivamente.

Hace presente que en el nuevo sistema se aumenta la meta de cumplimiento que rigió en el año 2016 a 6565 UF y que para tener derecho al bono trimestral el vendedor debe cumplir el 60% de la misma en un mes, estableciéndose un tope de dos sueldos mensuales.

Manifiesta finalmente que la empresa ha procedido a aplicar la nueva modalidad no obstante que no se ha materializado ninguna modificación de los contratos individuales de los afectados, quienes no han suscrito acuerdo alguno en tal sentido. Finaliza su presentación invocando las normas protectoras de las remuneraciones contenidas, entre otros, en los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo.

Es preciso señalar que en virtud del principio de bilateralidad de la audiencia, este Servicio puso dicha presentación en conocimiento de la parte empleadora a fin de que expusiera sus puntos de vista sobre el particular y aportara antecedentes, trámite al cual se dio cumplimiento por presentación de antecedente 3). En su respuesta, manifiesta que el plan de compensación correspondiente al año 2016 continúa vigente para todos aquellos ejecutivos comerciales que no han suscrito el anexo de contrato de trabajo relativo al plan de compensación aplicable el año 2017. Al respecto, indica que el primero establece el otorgamiento de dos prestaciones: una anual y otra mensual. La anual, consiste en un bono determinado en base al cumplimiento de objetivos anuales, fijándose determinados tramos de cumplimiento en el respectivo período. Agrega que dicho estipendio es pagado en relación al sueldo de cada trabajador y depende en un 90% del desempeño de este y en un 10% del resultado anual de la empresa. Añade que no existen metas únicas, sino que cada trabajador tiene

definida una meta anual particular, la cual se fija considerando su renta, cartera de clientes y otras variables.

Hace presente que además de dicho estipendio anual, el plan de compensación 2016, contempla una comisión mensual por ventas u otras operaciones, consistente en el pago de un valor porcentual calculado sobre las ventas u otras operaciones realizadas por cada trabajador, cuyos porcentajes fueron comunicados e informados previamente y con la anticipación necesaria a los trabajadores, suscribiéndose al respecto los correspondientes anexos de contrato.

Refiere a continuación las modificaciones efectuadas al plan comercial de la empresa, enfatizando que ello no ha significado una alteración unilateral de las remuneraciones de los trabajadores denunciantes. Al respecto, aclara que el nuevo plan de compensación 2017 propuesto por la empresa considera también dos tipos de prestaciones: una anual y otra trimestral. Para acceder a la primera, el trabajador debe cumplir la meta anual que será calculada al término del año 2017 en relación al monto de los negocios cerrados/facturados en dicho período. Aclara que sobre dicha base se determinará el porcentaje de cumplimiento de la meta correspondiente y el monto del bono que corresponderá a cada trabajador. El bono trimestral, por su parte, está condicionado al cumplimiento de metas trimestrales y el cálculo del mismo se efectúa en relación a los negocios realizados por el trabajador durante la totalidad de un trimestre calendario, en los tres primeros trimestres. Añade que en el cuarto trimestre del año no se paga dicho bono, atendido que en el mismo período se paga el bono anual.

Aclara a continuación que la empresa no ha implementado el nuevo plan de compensación 2017, atendido que los trabajadores no han suscrito el respectivo anexo de contrato, enfatizando que, a la fecha nada se adeuda por concepto de comisiones. Sobre este mismo punto señala que, a su juicio, dicho plan no contraviene la normativa legal vigente.

Acorde a lo anterior reitera que el plan de compensación 2016, se ha mantenido inalterable, no obstante lo cual la empresa, en uso de sus facultades, ha procedido a actualizar la meta correspondiente al bono anual.

Expresa, finalmente, que la materia en que incide la presentación de los trabajadores involucrados *“aborda un asunto que conlleva necesariamente la interpretación y declaración de existencia de comisiones”*, materia que escapa a la competencia de este Servicio.

Ahora bien, con el fin de allegar mayores antecedentes sobre el particular se requirió una fiscalización a la empresa Iron Mountain Chile S.A., la cual fue efectuada por el fiscalizador Edmundo Issi Padilla, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco. El referido funcionario informa, en lo que interesa, que a través de la revisión de la documentación pertinente pudo constatar que si bien la empresa modificaba cada año el valor de las comisiones, éstas siempre se pagaban en forma mensual. Señala al respecto que las metas establecidas en el plan de compensación del año 2016 —que ascendían 2690 UF— se elevan a 4825 UF en el correspondiente al año 2017.

El señalado fiscalizador informa además que se constató también el pago trimestral de bonos mensuales efectuado a los trabajadores en el mes de abril de 2017.

Señala por último que no obstante que ningún trabajador ha firmado anexos de contrato que contengan una modificación del sistema remuneratorio del personal de que se trata, el empleador, está aplicando la nueva modalidad y fórmula de pago de las comisiones de los involucrados.

Precisado lo anterior, corresponde en primer término, hacerse cargo de la alegación de la empresa empleadora en cuanto a la falta de competencia legal de este Servicio para interpretar normas de carácter convencional, como ocurre con las que contempla el sistema remuneratorio del personal involucrado.

Al respecto, la doctrina institucional que se contiene, entre otros, en Ord. N° 4423/185, de 07.08.1996, vigente a la fecha, ha avalado la competencia de este Servicio para interpretar normas convencionales, sosteniendo que la fiscalización del cumplimiento de aquellas que se contemplan en un contrato individual o en un instrumento colectivo de trabajo, conlleva necesariamente la potestad para interpretarlas.

La mencionada doctrina, tras analizar el antiguo artículo 476 del Código del Trabajo, actual artículo 505,—que confiere a este Servicio la facultad de fiscalizar y de interpretar la legislación laboral —y de precisar el alcance del vocablo “legislación” que allí se utiliza, sostiene que dicha expresión debe ser entendida en un sentido amplio, comprensiva tanto de su acepción estricta, esto es, de aquella fuente del derecho propia de los órganos colegisladores y que versan sobre materias delimitadas por la Constitución Política, como también, de aquella que deviene de su acepción más amplia, según la cual el término legislación comprende también ” — y a lo menos— las normas que sustentan su validez y eficacia en la así denominada ley del contrato que el Código Civil incorpora en su artículo 1545, al prescribir que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.”

La señalada doctrina agrega: *“Efectivamente, es imposible fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral sin haber — previamente — precisado el concepto, sentido y alcance de la prestación a que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular. “Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente interpretar la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio. Y esta interpretación se lleva a cabo siempre e ineludiblemente: de manera más compleja y controvertida a veces, en otras ocasiones, en forma simple y sin criterios diversos o contrapuestos, pero, al fiscalizar, siempre se actúa sobre la base de un concepto que es fruto de la interpretación.”*

“En la práctica institucional de esta Dirección, cotidianamente se fiscaliza el cumplimiento de contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo, lo cual — como se ha dicho— no es posible hacerlo sin interpretar esas normas. Privar de esta potestad interpretativa a la Dirección del Trabajo implicaría restarle parte sustantiva de sus atribuciones fiscalizadoras.”

Aclarada entonces la competencia de esta Dirección para interpretar normas laborales de carácter convencional, cabe abordar la situación específica que se plantea en la presentación que nos ocupa.

Al respecto, preciso consignar que el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, previene:

"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 norma legal precedentemente transcrita se desprende que el legislador ha exigido que el monto, forma y oportunidad de pago de la remuneración convenida se establezca como una estipulación mínima del contrato individual de trabajo, con el propósito de dar cumplimiento al principio de certeza que inspira nuestra legislación laboral y que importa, en el ámbito de las remuneraciones, que el trabajador tenga cabal conocimiento de la retribución que tiene derecho a percibir por la prestación de sus servicios.

Por su parte, el inciso 3° del artículo 5 del mismo cuerpo legal, dispone:

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

A su vez, el inciso 1° del artículo 11 del mencionado Código, prescribe:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".

Del análisis conjunto de las precitadas disposiciones legales se desprende que toda modificación o alteración de cláusulas de un contrato de trabajo requiere del mutuo acuerdo o consentimiento de las partes contratantes, no siendo jurídicamente procedente que una de ellas, actuando en forma unilateral, altere o introduzca modificaciones a lo primitivamente pactado.

Ahora bien, constituyendo la cláusula relativa a remuneraciones una estipulación mínima y esencial del contrato individual de trabajo, según ya se expresara, forzoso es concluir que la misma solo puede ser modificada, suprimida o alterada por consentimiento mutuo de las partes contratantes.

Corroborando la conclusión anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil, antes citado, del cual se infiere igualmente que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias para las partes y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes recabados en el procedimiento de fiscalización llevado a efecto por este Servicio, la Empresa Iron Mountain Chile S.A., sin mediar el acuerdo de los respectivos

trabajadores —quienes no han suscrito el anexo de contrato que ésta les ha presentado— ha procedido aplicar las nuevas condiciones de pago de las remuneraciones variables de dicho personal, situación que al tenor de las normas legales y doctrina administrativa citadas implica una modificación unilateral del sistema remuneratorio de dichos dependientes, lo cual no resulta jurídicamente procedente.

De consiguiente, en la especie, los denunciados tienen derecho a exigir que el cálculo y pago de sus remuneraciones se efectúe conforme a lo estipulado en la cláusula contractual acordada primitivamente por las partes contratantes.

Finalmente, y por tener incidencia sobre la materia, me permito señalar que la doctrina institucional de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°4084/43, de 18 de octubre de 2013 y Ordinario 5286, de 31.12.2014, cuyas copias se adjuntan para su mayor comprensión, ha establecido que no se ajustan a derecho aquellas normas convencionales que impliquen dejar entregada al arbitrio y determinación del empleador, las condiciones de percepción de remuneraciones de carácter variable como las comisiones, en materia de metas, porcentajes u otros aspectos, por cuanto ello atentaría contra el principio de certeza aludido en párrafos que anteceden e implicarían una renuncia anticipada de derechos laborales por parte de los afectados.

Así, el primero de los pronunciamientos jurídicos citados, señala: *“No se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual que contempla el pago de una “comisión adicional por meta”, suscrita por las mismas partes, por cuanto tal estipulación significa para los aludidos vendedores renunciar anticipadamente a derechos laborales e incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.”*

N°5286, antes singularizado.

En similar sentido se pronuncia, a su vez, el Ord.

Saluda a Ud.

J. F. Castro
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
 ABOGADO
 JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



J. S. M.
 RGR/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico, Partes, Control
- Empresa Iron Mountain Chile S.A.