



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.46655 (565) 2024

353

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Contrato de Trabajo. Reglamento Interno.

RESUMEN:
La cláusula inserta en el anexo de contrato de trabajo referida a la Evaluación de Esquema de Comisiones, que facultan al empleador a cambiar el esquema de comisiones de los ejecutivos comerciales, es contraria a derecho, toda vez que ella significa incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 29.05.2024 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de empresa Softland Ingeniería Limitada, de 20.02.2024.

SANTIAGO, 05 JUN 2024

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SOFTLAND INGENIERÍA LIMITADA
rrhh@softland.cl

Mediante la presentación citada en el antecedente 2), se ha solicitado a este Servicio emitir un pronunciamiento jurídico que aclare si el empleador se encuentra facultado para modificar unilateralmente la forma de cálculo de las comisiones del trabajador que indica, existiendo un anexo de contrato de trabajo suscrito que así lo autoriza.

Expone la empresa solicitante que, mediante anexo de contrato de trabajo, denominado "*Pauta Comisión Operación de Venta de Productos para Ejecutivos Área Comercial ERP, con pago de comisiones sobre lo facturado*", suscrito entre el trabajador Sr. Jorge Guerrero Quintana y la empleadora Softland Ingeniería Limitada, de 2015, las partes acordaron diversos tipos de comisiones sujetas a distintos valores de metas, no obstante, en el último año, se han calculado respecto

del valor total de transacciones mensuales que el trabajador haya concretado por concepto de ventas de plataformas informáticas, de recursos humanos, contables y otros servicios del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, sostiene que, el anexo suscrito entre las partes establece en su cláusula 7° un sistema anual de evaluación realizado por la empresa que la habilitaría, en determinadas circunstancias, a cambiar irreversiblemente el sistema de cálculo de las comisiones del trabajador.

Finalmente, indica que, el trabajador en comento, durante el año 2023 habría superado el porcentaje máximo de notas de crédito o devoluciones exigido para continuar devengando el sistema de comisiones sobre el total de ventas mensuales facturadas, pudiendo entonces la empresa modificar unilateralmente la forma de cálculo de las comisiones, de acuerdo autoriza la cláusula 7° del anexo de contrato suscrito entre las partes que adjunta.

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

La cláusula séptima del anexo de contrato de trabajo citado establece lo siguiente:

"7.- Evaluación de esquema de comisiones.

Los Ejecutivos Comerciales sujetos a la pauta de comisiones sobre lo facturado, deben mantener un % de monto de notas de crédito inferior a un 10% con respecto a los montos de venta netos en productos considerado para efectos de comisión.

Este % se analiza al cierre de Diciembre de cada año, y en el caso de igualar a superar este 10%, el Ejecutivo cambia al esquema de pago de comisiones por lo pagado. Este cambio es irreversible.

Softland se reserva el derecho de cambiar el esquema de comisiones de los vendedores previa notificación por escrita, conforme estime lo más conveniente para el desarrollo de la empresa."

De lo expuesto precedentemente, se infiere que la empresa ante factores relativos a notas de crédito o devoluciones por parte de los clientes puede adecuar de forma unilateral e irreversiblemente el esquema de pago de comisiones de los ejecutivos comerciales, lo cual incide en el cálculo de la remuneración variable devengada a favor de aquellos trabajadores que se encuentran sujetos a la pauta de comisiones sobre lo facturado.

Lo anterior se ve corroborado al tenor de la cláusula transcrita que dispone que, en aquellos casos en los que el porcentaje de notas de crédito supere el tope fijado mediante el anexo de contrato citado, la empresa podrá de forma unilateral cambiar el sistema de comisiones, pasando desde la modalidad por el total de ventas mensuales facturadas del dependiente, a una modalidad por el total de ventas mensuales efectivamente pagadas que haya concretado el trabajador dentro del mes respectivo.

De este modo, cabe señalar que, si bien en los hechos existe una cláusula contractual que faculta al empleador a modificar unilateralmente el esquema de pago de comisiones, ésta resulta contraria a derecho, en cuanto afecta la bilateralidad del contrato de trabajo, se sustenta sobre hechos futuros e inciertos en las que la responsabilidad del trabajador no se especifica, cuestión que

introduce un evidente factor de incertidumbre para éste en un ámbito del todo relevante como lo son sus remuneraciones.

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".

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.

A su vez, los incisos 2° y 3° del artículo 5 del mismo cuerpo legal, expresan:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

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, y siempre que se trate de materias disponibles de ser negociadas, excluyéndose por tanto aquellos derechos que la ley ha declarado irrenunciables durante la relación laboral.

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, debiendo existir certeza sobre la misma.

Al respecto, es preciso señalar que, conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes N°963/42, de 06.02.2006 y Ordinario N°3130 de 09.06.2016 y N°5334 de 16.10.2018, respectivamente, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral -carácter que reviste el contrato de trabajo- por el mutuo consentimiento de las partes contratantes. Ello en virtud de lo previsto en el artículo 1.545 del Código Civil, conforme al cual: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

A su turno, el artículo 54 bis del Código del Trabajo, introducido por la ley N°20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, en su inciso 2°, establece que:

"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”.

En otros términos, y tal como se ha pronunciado, reiterada y uniformemente la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes Ord. N°1263 de 03.05.2016 y N°4814/44 de 31.10.2012, del inciso 2° del artículo 54 bis ya citado, se desprende que no obstante lo señalado en el inciso 1° del mismo artículo, en cuanto a la incidencia de hechos posteriores a la prestación de servicios en la remuneración del trabajador, se faculta a las partes para pactar premios o bonos por hechos futuros o posteriores a la respectiva prestación, como permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o un producto de la empresa, o bien por la puntualidad en el pago del correspondiente servicio u otros, siempre que estos hechos tengan relación con el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales o de trabajo, es decir, estén dentro de la competencia y de los medios que se le ha conferido y acordado para tales efectos por el empleador.

De esta forma, refiere el dictamen N°4814/44 antes citado, el legislador ha querido dejar por establecido que la ocurrencia de hechos posteriores a la prestación del servicio del trabajador por parte de un tercero, como podría ser la conducta o comportamiento incumplidor del cliente, no pueden menoscabar su remuneración, salvo en los casos descritos en el párrafo anterior, pero en cambio, sí podrían significarle un beneficio adicional a través de premios o bonos a convenir con el empleador, en los casos en que efectivamente la operación resultó productiva o alcanzó los objetivos como los detallados, porque hubo permanencia, pago y cotización del tercero, en la medida que ello corresponda al esmero y buen cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del agente, que permitieron alcanzar tales logros, ninguna de tales circunstancias se encuentran especificadas en el anexo de contrato de trabajo citado por la solicitante y que fuera tenido a la vista para efectos del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la cláusula 7° del anexo de contrato de trabajo, referida a la Evaluación de Esquema de Comisiones, que faculta al empleador a cambiar unilateral e irreversiblemente el esquema de comisiones de los Ejecutivos Comerciales, es contraria a derecho, toda vez que ello significa incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/JLMA
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control