



DEPARTAMENTO JURIDICO
K 665 (96) 2013
K 65 (21) 2013

Juridico

4625

ORD.: _____

MAT.: Informa sobre legalidad de cláusula que indica de anexo de contrato de trabajo de la Empresa Seyco Ltda.

ANT.: 1) Instrucciones de 11.11.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
2) Ord. N° 3117, de 03.10.2013, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago;
3) Informe de 24.09.2013, de Fiscalizador Marcos González Rojas;
4) Ord. N° 3162, de 12.08.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
5) Presentación de 12.04.2013, de Directiva de Sindicato de Trabajadores de Empresa Servicios y Cobranzas Ltda. Seyco Ltda.
6) Presentación de 13.02.2013, de Sra. Francisca Valles Sprohne. Gerente Recursos Humanos Empresa Seyco Ltda.
7) Ord. N° 450, de 25.01.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
8) Presentaciones de 03.01.2013, conjunta de Sra. Francisca Valles Sprohne, por Empresa Seyco Ltda. y Susana Retamal Barraza, Presidenta Sindicato Empresa Seyco Ltda., y de Dirigentes Sindicato de Trabajadores de Empresa Servicios y Cobranzas Ltda. Seyco Ltda.

SANTIAGO, 2 DIC 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SRA. SUSANA RETAMAL BARRAZA
SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA SERVICIOS Y
COBRANZAS LTDA. SEYCO LTDA.
ALAMEDA LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS N° 1346
SANTIAGO CENTRO**

Mediante presentaciones del Ant. 8), solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la legalidad del sistema de incentivo o bono de producción denominado "scorecard", vigente en la empresa Servicios y Cobranzas Ltda., Seyco Ltda. como asimismo, de las modificaciones que ésta se propone introducirle, - las que no habrían sido acordadas con los trabajadores-, y sobre presunto incumplimiento de los contratos individuales de trabajo, por cuanto no se solucionarían ciertos aspectos técnicos y administrativos que impedirían a los trabajadores realizar real y efectivamente su trabajo.

Por medio de nueva presentación del Ant. 5), la directiva del Sindicato antes nombrado adjuntó el documento " Anexo de Contrato de Trabajo Remuneraciones Variables", de fecha 01.04.2013, suscrito entre dicha empresa y sus trabajadores, precisando que la solicitud de pronunciamiento

formulada el 03.01.2013, debería basarse en este documento y haciendo presente que la variable "eficiencia" tratada por la empresa en contratos anteriores, sería lo mismo que las actuales variables de pago del compromiso asumido, o de pie del convenio de renegociación por parte de un tercero, deudor o cliente, para entender alcanzada dicha variable. Agregan, que el mencionado Anexo implicaría que el 80% de la remuneración variable del trabajador va a depender de la conducta de pago del cliente deudor, lo que no estaría conforme a derecho.

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

En primer término, cabe precisar que esta Dirección se centrará, para emitir el pronunciamiento solicitado, en el análisis de la presentación del Ant. 5), la que, según los recurrentes, se basaría en la realidad contractual vigente en la empresa en cuanto al sistema de pago de remuneraciones variables.

Al efecto, la cláusula cuarta del " Anexo de Contrato de Trabajo, Remuneraciones Variables," de fecha 01.04.2013, suscrito entre la empresa Servicios y Cobranzas Ltda. y el trabajador Joaquín Mauricio Carrillo Moreno, acompañado a vía de ejemplo, en lo pertinente, estipula:

" En virtud de lo anterior y para todos los efectos a que haya lugar con ocasión de la aplicación, ejecución o interpretación del presente anexo, las partes dejan expresa constancia que las variables que compondrán el Scorecard Base, mencionadas en la cláusula tercera anterior serán las que a continuación se indican, debiendo entenderse por cada una de ellas lo siguiente:

" Cantidad de Compromisos de Pago Cumplidos: El número de los compromisos de pagos generados por el trabajador durante el mes en curso, que fueron efectivamente pagados por el cliente de acuerdo a los plazos establecidos."

" Montos de Compromisos de Pagos Cumplidos: La suma de los montos en dinero de los compromisos de pagos generados por el trabajador, que fueron efectivamente pagados por el cliente de acuerdo a los plazos establecidos."

" Cantidad de Convenios Generados: El número de los convenios de pagos generados por el trabajador durante el mes en curso."

" Montos de Convenios de Pago Cursados: La suma de los montos en dinero de los convenios de pagos generados y cursados por el trabajador, que fueron efectivamente pagados por el cliente de acuerdo a los plazos establecidos."

Pues bien, a cada una de las variables antes indicadas, que compondrían el denominado *scorecard base*, se les asigna un determinado puntaje y un porcentaje de ponderación según su cumplimiento, que determinarían mensualmente el monto de la remuneración variable a pagar al trabajador, como se estipula en las cláusulas 5ª y 6ª del mismo anexo, las que sumadas deben exceder 50 puntos para dar derecho a la comisión.

En efecto, de informe de fiscalización del Ant. 3), aparece que: *" la suma de los puntajes de las variables determina el puntaje del scorecard base, dependiendo que se genere un puntaje mínimo de 50 puntos, lo que origina comisión. Los ítems por sí sólo no generan comisión"*

De esta forma, es posible desprender de la cláusula citada, que las variables señaladas, es decir, Cantidad de Compromisos de Pago Cumplidos, Montos de Compromisos de Pago Cumplidos, Cantidad de Convenios Generados y Montos de Convenios de Pago Cursados, se configuran en cuanto el cliente o deudor pague efectivamente o suscriba el compromiso o convenio generado por la participación del trabajador, lo que llevaría a concluir que la ponderación de las mismas estaría condicionada a la conducta de un tercero, que sería el deudor o cliente de la empresa, frente al respectivo compromiso o convenio suscrito a instancias del trabajador.

De tal manera, si este tercero no paga o no suscribe el compromiso o convenio ofrecido por el trabajador, se tiene como no cumplida la respectiva variable, al no lograrse el puntaje mínimo, por lo que el dependiente no percibiría remuneración alguna por tal prestación de servicios.

En efecto, en informe de fiscalización del Ant.3), se precisa que de no reunirse el puntaje mínimo de cada una de las variables señaladas, se ponderarán con 0, lo que significa que por sí solas ellas no generarían comisión al trabajador, no obstante haberse efectuado la prestación de servicios correspondiente.

Dilucidado lo anterior, cabe señalar que la uniforme y reiterada doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes N°s 5479/261, de 19.12.2003, y 3310/177, de 09.10.2002, establece que: *“ al trabajador le nace el derecho a percibir la remuneración 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 evento de producirse, causaría la extinción del derecho.”*

De esta suerte, acorde a la jurisprudencia administrativa de este Servicio, las remuneraciones 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, no sujeta a condiciones, como podría ser que el deudor o cliente pague efectivamente con posterioridad a tal prestación las sumas o especie a que se obligó a través del compromiso o convenio acordado con el trabajador.

Esta doctrina, tal como se expresa en dictamen N°4814/44, de 31.10.0012, tiene por finalidad dar aplicación en las relaciones laborales al principio de ajenidad, propio del derecho del trabajo, conforme al cual el riesgo de ganancia o pérdida o de cumplimiento o no por el tercero de las obligaciones contraídas a través de una prestación de servicios del trabajador, compete asumirlo al empleador y no al dependiente.

Con todo, lo anterior debe entenderse en la medida que el trabajador haya dado pleno cumplimiento a sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo en relación a dicha prestación, tal como se deriva de la misma doctrina citada precedentemente, la que se encuentra fundada en lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, introducido por la ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, que señala:

“ 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.”

De esta forma, en la especie, a la luz de la disposición legal antes citada y jurisprudencia administrativa de esta Dirección, es posible concluir que las variables del *scorecard base* pactado en el anexo de contrato de trabajo de la empresa Seyco Ltda., denominadas Cantidad de Compromisos de Pago Cumplidos, Montos de Compromisos de Pago Cumplidos, Cantidad de Convenios Generados y Montos de Convenios de Pago Cursados, todos los cuales implican prestación de servicios por el trabajador, no se ajustan a derecho por cuanto su aplicación, en los términos pactados, implicaría que la respectiva remuneración quede sujeta a la condición que un tercero, ajeno a la relación laboral, deudor o cliente, pague posteriormente o suscriba este compromiso o convenio gestionado por el trabajador.

Por el contrario, la condición de cumplimiento o pago del compromiso o del convenio por parte del tercero deudor o cliente, podría llevar a que sea procedente conforme a derecho que se pueda bonificar o premiar la prestación de servicios del trabajador, de obtenerse tales resultados, en cuanto ello se haya derivado del fiel cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Lo anteriormente expuesto encuentra su fundamento en lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, que expresa:

“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.”

Cabe tener presente, que el criterio anterior se halla reflejado en la cláusula octava del Anexo de contrato, al señalarse: *“ Además del bono obtenido por el scorecard real cada trabajador podrá optar a un bono de sobrecumplimiento sólo si se cumple la siguiente condición: tener un cumplimiento sobre el esperado en todas las variables exigidas, excepto en Nota de Calidad y Monitoreo”*.

Con todo, en este caso, como es posible apreciar, se trata de un mayor incremento de la remuneración del trabajador, pero no de su existencia misma, como se deriva de la cláusula cuarta del anexo de contrato ya comentada.

En cuanto a las otras materias de la consulta, como que el anexo de los contratos de trabajo no habría sido acordado previamente con los trabajadores y de ciertos incumplimientos de éstos por problemas técnicos y administrativos, corresponde expresar que lo primero se encontraría obviado, puesto que la presentación del Ant. 5) se apoya precisamente en tal instrumento, y se solicita justamente su análisis, y respecto de lo último, el informe de fiscalización del Ant. 3), señala que: *“ cuando ocurren problemas de fuerza mayor, al gestor se le rebajan las metas con el propósito de no perjudicarlo y pueda optar al bono máximo.”*, lo que haría innecesario mayor análisis sobre el particular.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no se ajustaría a derecho lo estipulado en la cláusula cuarta del "anexo de contrato de trabajo remuneraciones variables", de 01.04.2013, de la empresa Servicios y Cobranzas Ltda. Seyco Ltda. por la cual se condiciona el cumplimiento de las variables que contempla para el pago de comisiones que allí se estipulan, a que el tercero cliente o deudor pague el respectivo compromiso o convenio, o los suscriba, en su caso.

Saluda a Ud.,



MAOM/SMS/JDM/jdm
MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Inspección Provincial del Trabajo Santiago.

Sr. Gerente de Personal Empresa Seyco Ltda. Huérfanos N° 812 Piso 3°.