

ORDINARIO N°: 095

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato de Trabajo. Comisiones. Comprobante de Remuneraciones. Anexo.

RESUMEN:

1) El comprobante de pago del bono contemplado en la letra c) de la cláusula cuarta del contrato de trabajo analizado no se ajustaría a derecho, por cuanto no señala en detalle la forma empleada para realizar su cálculo, en particular en lo referido a los sistemas de ventas sell-out (venta final a público) y las posibles notas de crédito existentes, no cumpliendo con el principio de certeza de las remuneraciones.

2) Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica que no refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite de pronunciamiento, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 24.01.2025 de Jefe (S) de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 22.08.2024 con antecedentes.
- 3) Presentación de Don [REDACTED] Covarrubias, Gerente General de Ursus Trotter Small Appliances S.A., de 06.06.2024.
- 4) Ordinario N°299, de 10.05.2024, que confiere traslado a empresa.
- 5) Presentaciones de Sindicato Nacional de Empresa Ursus Trotter Small Appliances S.A., RSU 1311.1604, de 11.03.2024.

SANTIAGO, 19 FEB 2025

**DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA URSUS TROTTER SMALL
APPLIANCES
sindicatonacionalutsa@gmail.com**

Mediante presentaciones citadas en el antecedente 5), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

- 1) Respecto del detalle que la empresa entrega a los dependientes sobre sus ventas realizadas mensualmente, información que no incluiría las notas de crédito del periodo, generando falta de certeza en las remuneraciones por parte de los trabajadores.
- 2) Del posible incumplimiento al contrato de trabajo por parte de la empresa, al no proporcionar el trabajo convenido, toda vez que, según sostiene, aquella no dispondría del stock suficiente para ejercer operaciones de venta por parte de los trabajadores, cuestión que se traduce en la imposibilidad de éstos de alcanzar a cumplir con los tramos de las comisiones pactadas en el contrato de trabajo.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que, con el objeto de dar cumplimiento del principio de bilateralidad, se puso en conocimiento al empleador de las presentaciones en referencia con la finalidad de que éste expresara sus puntos de vista sobre el particular y/o aportara los antecedentes que considerara necesarios.

En tal orden de ideas, mediante el documento señalado en el antecedente 3), el empleador dio respuesta al traslado conferido, expresando sobre el primer punto que, la empresa Ursus Trotter Small Appliances S.A., no realiza ventas directas a consumidores finales sino a las cadenas de retail. Es por lo anterior que el criterio utilizado en la especie es el indicador de venta neta mensual de cada tienda que compone la cadena y no las ventas individuales de los trabajadores. Indica que a los trabajadores se les mantiene informados al menos tres veces por semana del estado de las ventas de las tiendas de modo de incentivar sus labores. Finalmente señala que, los dependientes comisionistas reciben una remuneración compuesta por un sueldo base fijo y un incentivo variable basado en el cumplimiento de metas de ventas mensuales de la tienda en la que trabajan, de acuerdo con lo estipulado en los contratos individuales de trabajo.

En cuanto al segundo punto que es objeto de consulta sindical, la empresa refiere que, la dinámica de venta de productos puede provocar brechas en el abastecimiento, sin embargo, se ha logrado que las tiendas cuenten con un stock mínimo para alcanzar las metas, aseverando que existe al menos un 25% del inventario semanal asegurado para los trabajadores. Agrega que actualmente, la empresa cuenta con una línea de 70 productos, lo que asegura una variedad de productos en cada una de las tiendas.

En cuanto a la pregunta signada con el N°1).

Sobre el particular, cabe mencionar que, la Ley N°20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, introdujo modificaciones al Capítulo VI "De la Protección de las Remuneraciones", del Libro I del Título I del Código del Trabajo, e incorporó a este un nuevo artículo 54 bis, que dispone lo siguiente:

"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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas."

Al respecto, la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°4814/044, de 31.10.2012, ha señalado en cuanto a la oportunidad en que se devenga la remuneración, lo siguiente:

"A la luz de lo anterior, necesario se hace 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 7° 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, 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 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, no sujeta a condiciones."

Asimismo, la misma doctrina antes citada, en cuanto a la obligatoriedad de entregar un anexo a las liquidaciones de remuneraciones, señaló que:

"Como una forma de dar certeza a las remuneraciones que proceda pagar a los trabajadores, el inciso 3° del artículo 54 bis citado, dispone que las liquidaciones de aquellos cuyo sistema remuneracional esté conformado, entre otros, por comisiones, bonos, premios u otros incentivos deberán contener un anexo con los siguientes elementos o datos:

- a) el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar;*
- b) el detalle de cada operación que dio origen a estos pagos y,*
- c) la forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio;*

El anexo constituirá parte integrante de la liquidación y viene a complementar la obligación establecida en el artículo 54 del Código del Trabajo, sobre entrega de una liquidación de las remuneraciones, que en su inciso 3°, expresa: «Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas»."

Por su parte, el Ordinario N°2192, de 12.06.2019, citando al Dictamen N°1643/015 de 18.04.2013, expresó que:

"De la disposición legal antes citada se desprende, en lo pertinente, que las liquidaciones de remuneraciones que el empleador debe entregar al trabajador junto al pago de las mismas, según el artículo 54, inciso 3°, del Código del Trabajo, deben adjuntar, en el caso de tratarse de comisiones, bonos, premios u otros incentivos, un anexo, que forma parte integrante de la respectiva liquidación, el cual debe contener el monto pagado por cada uno de estos conceptos, el detalle de cada operación que les dio origen, y la forma empleada para su cálculo.

En otros términos, el anexo que se debe adjuntar a la liquidación de remuneraciones de los trabajadores que perciben comisiones, bonos, premios u otros incentivos, debe señalar el monto de dinero a pagar por cada uno de estos estipendios, junto al detalle de las operaciones que las originaron y la forma que se empleó para su cálculo o determinación".

Precisado lo anterior, cabe señalar que tenido a la vista el contrato individual de trabajo de Doña [REDACTED] se advierte que las partes pactaron en la cláusula cuarta letra c), en lo que aquí interesa, el pago de un incentivo por cumplimiento de metas de venta, en los siguientes términos:

"Cuarto: El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios las siguientes remuneraciones: (...)

c) *Incentivo por Cumplimiento de Metas de Venta: El empleador pagará mensualmente al trabajador un incentivo por cumplimiento de metas de venta, cuyo monto dependerá del total de ventas sell-out (venta final a público) en un determinado mes, efectuadas por la tienda o establecimiento comercial en el que el trabajador ejecuta sus labores.*

Determinada la venta mensual efectuada por la tienda o establecimiento comercial, el empleador pagará al trabajador el referido incentivo, cuyo monto se determinará de acuerdo a la siguiente escala de cumplimiento: (...)

El monto de las ventas será la sumatoria de todas aquellas efectuadas en la tienda o establecimiento comercial asignado al trabajador y su periodo de cálculo es el lapso comprendido entre el primero y último día de cada mes, con excepción de los trabajadores asignado a la cadena Falabella, a quienes se les calculará sus comisiones de acuerdo a las "fases" de la cadena, las cuales se informarán a principio de cada mes.

Para los efectos del pago, la venta se entenderá realizada y, por ende, el trabajador tendrá derecho a percibir este incentivo, según el informe de ventas en el respectivo periodo de cálculo, otorgado por la tienda o establecimiento comercial al que estuviere asignado el trabajador. Asimismo, para los efectos del cálculo de este incentivo, se entenderá por venta sell-out, el precio de venta final a público.

El incentivo por cumplimiento de metas de venta devengado en un determinado mes, se liquidará y pagará en la liquidación de remuneraciones del mes siguiente, conjuntamente con las otras remuneraciones devengadas en éste.

La empresa se reserva el derecho de modificar las tablas de pago según la necesidad comercial de la empresa. Cualquier cambio será comunicado al promotor/supervisor con una anticipación mínima de 30 días. Dichas modificaciones quedarán por escrito mediante un anexo de contrato el cual deberá ser firmado por ambas partes antes de que las nuevas condiciones comiencen a tomar efecto."

De la disposición legal y jurisprudencia administrativa citada, así como también de los antecedentes tenidos a la vista, acompañados por la organización sindical mediante correo electrónico de 22.08.2024, a saber, contrato individual de trabajo y comprobantes de remuneraciones, se desprende que la empresa Ursus Trotter Small Appliances S.A., no cumpliría con la finalidad establecida por el legislador en el artículo 54 bis inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, otorgar certeza a los trabajadores respecto del pago de sus remuneraciones, en especial, aquellos que perciben estipendios variables, por cuanto el comprobante de pago en cuestión no da cuenta en detalle de la forma empleada para realizar el cálculo del bono contemplado en la letra c) de la cláusula cuarta del contrato de trabajo, en particular, en lo referido al total de ventas sell-out (venta final a público) en un determinado mes, lo que provocaría dudas e incertidumbre entre los trabajadores que desempeñan labores de promotor/a comisionista.

A su turno, cabe evidenciar que la empresa en su traslado nada refirió respecto de las notas de crédito, entendiéndose por tales, ventas que se descuentan del total mensual, ni de las circunstancias que explicarían su procedencia, situación del todo relevante por cuanto, sin perjuicio que las comisiones tengan su base en el resultado de las ventas mensuales totales de cada tienda o establecimiento

comercial, lo cierto es que las definiciones de lo que debe entenderse por nota de crédito o sus fundamentos, no se explicitan de forma alguna en el contrato individual de trabajo analizado, hecho que irremediablemente genera un nuevo foco de incertidumbre en los dependientes respecto de aquellas ventas que, una vez consumadas, son descontadas unilateralmente por el empleador del total mensual, por hechos sobrevinientes que son ajenos de su propia gestión.

Respecto de aquello, fluye de la doctrina de este Servicio, entre otros, el Dictamen N°4814/44 de 31.10.2012, que 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, no sujeta a condiciones, sin que pueda afectar su existencia un hecho posterior a su perfeccionamiento, a menos que este hecho posterior se origine en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

En efecto, la doctrina uniforme de este Servicio se ha pronunciado señalando 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 empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneración y jornada de trabajo. (Aplica Dictamen N°1470/70 de 18.04.2001).

Específicamente, en cuanto a las remuneraciones, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha sostenido invariablemente en los Dictámenes N°s 5301/251, de 14.09.1992; 5479/261 de 19.12.2003 y Ord. N°223 de 09.02.2023, entre otros, que:

"La exigencia impuesta por el legislador al establecer que el contrato de trabajo debe consignar el monto, forma y periodo de pago de las remuneraciones, obedece a su intención de que el dependiente conozca con certeza lo que percibirá por este concepto, en términos de evitar que en tal aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador".

En cuanto a la pregunta signada con el N°2).

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece que:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen."

A su turno, el literal b) del artículo 5° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, establece que al Director del Trabajo le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento;"

En tal sentido, la solicitud en análisis no refiere en específico a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite un pronunciamiento jurídico de parte de este Servicio, sino que, se pretende de forma genérica y por vía interpretativa, declarar el posible incumplimiento al contrato de trabajo por parte del empleador sin aportar antecedentes concretos de ello, cuestión que, en tales términos, requiere de la actividad fiscalizadora de este Servicio mediante un procedimiento legalmente tramitado.

Por tales motivos, este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos solicitados, derivándose los antecedentes al Departamento de Inspección, para que, en uso de sus facultades, disponga las medidas que correspondan para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, es menester señalar que la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en el Dictamen N°3627/216, de 22.07.1993 y el Ordinario N°5958, de 16.11.2015, refieren que, el empleador que no puede otorgar el trabajo pactado en el contrato, por ejemplo, por no haber materia prima para elaborar el producto, por no haber ventas de productos nacionales o por cualquiera otra causa que sea ajena al trabajador, no puede exonerarse de su obligación principal, que es pagar la remuneración al trabajador.

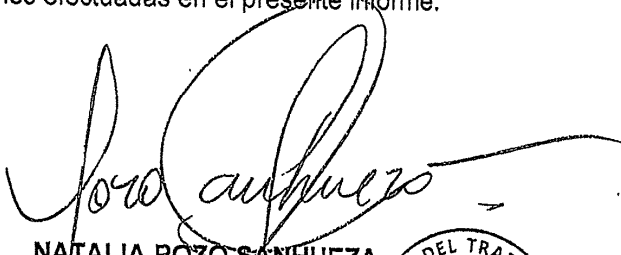
Los mismos pronunciamientos antes citados refieren en lo pertinente que, para remunerar los días en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables, debe estarse, en primer término, a lo que las partes han convenido individual o colectivamente, en forma expresa o tácita. Si no hay pacto escrito relativo a la forma de pagar dichos períodos, éstos deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, forma que constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

Por consiguiente, la doctrina que esta Dirección sostiene para los casos de inactividad laboral por causas ajenas al trabajador resulta también aplicable a aquellos casos en los que si bien pudiere no existir inactividad total, esto es, el trabajador puede estar prestando servicios, sin embargo por causas ajenas a su voluntad no va a poder lograr la meta de ventas fijada, por ejemplo, por la falta o insuficiencia de stock adecuado de productos, debiendo por tanto aplicarse el mismo criterio fijado en los citados pronunciamientos, esto es, en primer lugar, atender al pacto expreso y, si éste no existe, atender a lo pactado tácitamente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que:

1) El comprobante de pago del bono contemplado en la letra c) de la cláusula cuarta del contrato de trabajo analizado no se ajustaría a derecho, por cuanto no señala en detalle la forma empleada para realizar su cálculo, en particular en lo referido a los sistemas de ventas sell-out (venta final a público) y las posibles notas de crédito existentes, no cumpliendo con el principio de certeza de las remuneraciones.

2) Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados por tratarse de una consulta genérica que no refiere a la interpretación de algún punto dudoso u obscuro de alguna disposición contenida en la legislación laboral o reglamentación social que amerite de pronunciamiento, sin perjuicio de las anotaciones efectuadas en el presente informe.


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



GMS/JUMA
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Departamento de Inspección