



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E88044/2025

771

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato individual. Cláusula tácita.
Remuneraciones. Reliquidación incentivos.

RESUMEN:

El pago de reliquidación de incentivos, respecto de los Ejecutivos de Ventas de la empresa Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A. contratados con anterioridad al año 2020, constituye una cláusula incorporada al contrato individual de trabajo de los beneficiarios a partir del año 2023 que, como tal, no puede ser modificada o dejada sin efecto unilateralmente por el empleador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.11.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 2) Correo electrónico de 30.10.2025, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente.
- 3) Informe de Fiscalización N°1322.2025.4515 de 22.10.2025.
- 4) Memo N°22 de 03.09.2025, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
- 5) Ord. N°494 de 22.07.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 6) Presentación de Sindicato de Trabajadores Interempresas del Grupo Consorcio, Seguros, Banco y relacionados, SITRINSEB, de 31.03.2025, recibida con fecha 14.07.2025.

SANTIAGO,

24 NOV 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

**DIRECTIVA SINDICATO DE TRABAJADORES INTEREMPRESAS DEL
GRUPO CONSORCIO, SEGUROS, BANCO Y RELACIONADOS**

Mediante documento del Ant. 6), Uds. han solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre la procedencia del término del derecho a reliquidación de remuneraciones para los trabajadores que se desempeñan como ejecutivos de venta, que indican constituye una práctica histórica en la empresa por la cual el período a considerar para el cálculo de remuneraciones comprende los días posteriores al día 14 de cada mes.

En concreto, se consulta si corresponde que, a partir del mes de enero de 2025, la empresa elimine de forma arbitraria y sin previo aviso la posibilidad de reliquidación, considerando que se expuso dicha problemática al empleador en dos reuniones y por escrito en el mes de febrero de 2025 -requiriendo expresamente que no se innovara respecto de dicha práctica-, sin que se haya obtenido una respuesta favorable.

Cabe hacer presente, por otra parte, que esta Dirección, en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, mediante oficio citado en el antecedente 5), puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, el cual no hizo valer en su oportunidad el derecho que le asistía de expresar sus puntos de vista sobre el particular.

A su vez, con el objeto de recabar mayores antecedentes sobre las condiciones de trabajo y contractuales existentes entre los trabajadores por los que se consulta y el empleador, se solicitó la realización de una fiscalización investigativa a la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, mediante Ant. 4), emitiéndose el Informe de Fiscalización N°1322.2025.4515, de 22.10.2025, en virtud del cual el fiscalizador actuante constató, luego de realizar la revisión documental pertinente y entrevistar a las partes, que respecto de una muestra de 10 trabajadores que cumplen funciones como "Ejecutivos de Ventas", 5 de ellos percibieron reliquidación de incentivos en el período septiembre a diciembre del año 2023, en tanto que 9 de ellos percibieron pagos por dicho concepto en el período enero a diciembre de 2024, de acuerdo con las respectivas liquidaciones de remuneraciones. Lo anterior, se reduce solo a 2 trabajadores en el período enero a septiembre de 2025.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. que el inciso primero del artículo 9º del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

Al respecto, la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en el Dictamen N°4.085/79 de 13.09.2006, sostiene que: "*De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de*

voluntades de los contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez".

Cabe expresar, sin embargo, que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no de existencia o validez del mismo.

Al respecto es necesario precisar que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica exija que opere la primera de dichas vías.

Aclarado lo anterior, debe señalarse que la manifestación a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la realización reiterada y uniforme en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita se consignan en el contrato individual de trabajo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escrito no sólo queda enmarcado dentro de las estipulaciones del mismo, sino también de aquellas que derivan de la reiteración del pago de ciertos beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido aplicadas constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando lugar así a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato".

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir que, una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escrito no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que incorpora aquellas cláusulas que forman parte del respectivo contrato porque derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que, si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con la anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Conforme con ello, este Servicio ha indicado, entre otros, mediante los Dictámenes Nº2.539/192 de 20.06.2000 y Nº2.739/218 de 05.07.2000 que, "(...) para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se verifiquen los siguientes elementos a saber:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa".

En este sentido, "(...) esta Dirección ha señalado reiteradamente que puede configurarse una cláusula tácita cuando existe reiteración de un pago u otorgamiento de ciertos beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada, etc. y que aun cuando no aparezcan consignadas por escrito en el respectivo instrumento se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar unilateralmente o por su sola voluntad. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, en dictamen N° 2739/218 de 05.07.00 y Ordinario N° 4297 de 13.08.2018" (Aplica Ord. N°1.448 de 15.04.2020).

Pues bien, en el presente caso, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe del Ant. 3), emitido por el fiscalizador [REDACTED]

[REDACTED] se desprende que los trabajadores incorporados en la muestra analizada -contratados con anterioridad al año 2020- laboran como Ejecutivos de Ventas y que sus respectivos contratos de trabajo y anexos de comisiones e incentivos no contemplan la reliquidación de incentivos.

Sin embargo, revisadas las liquidaciones de remuneraciones, los comprobantes de transferencia de sueldo y detalles de pagos de comisiones del período septiembre de 2023 a septiembre de 2025, el fiscalizador actuante concluye que se ha dado una práctica reiterada, consistente en efectuar la reliquidación de incentivos durante el período revisado -septiembre de 2023 a septiembre de 2025- según se detalla a continuación:

a) Incentivos pagados período septiembre a diciembre de 2024:

| INCENTIVOS (RELIQUIDACION) | | | | |
|----------------------------|--------------|------------|------------|--|
| TRABAJADORES | sept-23 | nov-23 | dic-23 | |
| 1 | \$ - | \$ - | \$ 214.570 | |
| 2 | \$ - | \$ - | \$ - | |
| 3 | \$ 549.715 | \$ 225.612 | \$ 49.377 | |
| 4 | \$ 1.187.654 | \$ 242.052 | \$ - | |
| 6 | \$ 635.265 | \$ - | \$ - | |

b) Incentivos pagados período enero a diciembre del año 2024:

| INCENTIVOS (RELIQUIDACION) | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--------|--------------|------------|------------|------------|------------|--------|------------|------------|------------|--------|------------|
| TRABAJADORES | ene-24 | feb-24 | mar-24 | abr-24 | may-24 | jun-24 | jul-24 | ago-24 | sept-24 | oct-24 | nov-24 | dic-24 |
| 1 \$ - | \$ - | \$ - | \$ 23 | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ 372.149 | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - |
| 3 \$ - | \$ - | \$ - | \$ 130.334 | \$ - | \$ - | \$ 190.090 | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - |
| 4 \$ 559.725 | \$ 3 | \$ 1.218.407 | \$ - | \$ - | \$ 118.675 | \$ 53.007 | \$ 36 | \$ - | \$ 184.105 | \$ - | \$ - | \$ 723.254 |
| 5 \$ 531.844 | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ 49.184 | \$ - | \$ 11 | \$ - | \$ 376.594 | \$ 734.537 | \$ - | \$ 833.816 |
| 6 \$ - | \$ 1 | \$ 162.958 | \$ 673.430 | \$ 807.208 | \$ 318.799 | \$ - | \$ - | \$ 541.482 | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - |
| 9 \$ - | \$ - | \$ - | \$ 169.611 | \$ 217.368 | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ - | \$ 179.690 |

c) Incentivos pagados período enero a septiembre del año 2025:

| INCENTIVOS (RELIQUIDACION) | | |
|----------------------------|-----------|------------|
| TRABAJADORES | mar-25 | abr-25 |
| 5 | | \$ 797.099 |
| 9 | \$ 88.441 | \$ - |

Igualmente, es posible colegir que el pago de reliquidación de incentivos benefició a la mayor parte de los trabajadores de la muestra durante el año 2024 -9 de 10 trabajadores de la muestra-, incluso de forma consecutiva por varios meses en algunos casos, disminuyendo de forma considerable su incidencia a partir del año 2025 -solo 2 trabajadores-.

Lo anterior, además, se encuentra acorde con lo expuesto por el Gerente de Gestión de Relaciones Laborales de la empresa ante el fiscalizador actuante, en el sentido que el pago de reliquidación de incentivos se realizó hasta diciembre de 2024, de acuerdo con lo informado por cada Ejecutivo de Ventas, previa autorización discrecional de la Gerencia de Ventas. De esta forma, “(...) el Ejecutivo de Venta arbitraba si podía o no meter la venta de una póliza después del día 15 hasta el 30 y se pagaba el día 9 del mes siguiente. (...) Lo que se cortó fue esta extensión del plazo por la arbitrariedad que esto tiene. Pero las pólizas todas se pagan al mes siguiente, sin excepción alguna”.

Analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, resulta preciso convenir que el pago de reliquidación de incentivos aplicado por el empleador en forma reiterada en el tiempo, según se ha expuesto, constituye una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales como una condición más de la relación laboral.

Cabe recordar que, en conformidad al mandato del artículo 5º, inciso final, del Código del Trabajo y al reiterado criterio sostenido por este Servicio, los beneficios que, con motivo de la relación laboral, una empresa otorga a uno o más trabajadores en virtud del pacto expreso o tácito de ambas partes, no pueden ser eliminados ni alterada la forma en la que se entregan, sin que medie al efecto el correspondiente acuerdo de los contratantes, resultando entonces improcedente que dicha eliminación o cambio de modalidad se produzca por la mera voluntad unilateral del empleador (Aplica Ord. N°760 de 08.02.2018).

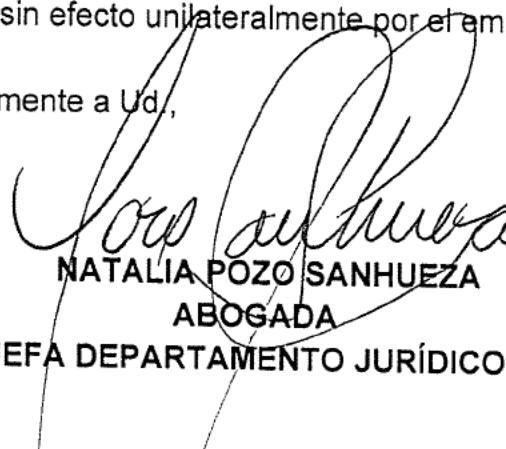
Conforme con lo expuesto, configurándose una estipulación tácita respecto del pago de las remuneraciones de los Ejecutivos de Ventas, que contempla específicamente un emolumento referido a reliquidación de incentivos, preciso es convenir que ella no puede ser dejada sin efecto, sino por consentimiento mutuo de las partes contratantes o por causas legales, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil.

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Por tanto, no corresponde que el empleador deje sin efecto o modifique unilateralmente aquellos beneficios que se incorporan a los contratos individuales de trabajo debido a un consentimiento tácito entre las partes de la relación laboral.

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumple con informar a Uds. que el pago de reliquidación de incentivos, respecto de los Ejecutivos de Ventas de la empresa Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A. contratados con anterioridad al año 2020, constituye una cláusula incorporada al contrato individual de trabajo de los beneficiarios a partir del año 2023 que, como tal, no puede ser modificada o dejada sin efecto unilateralmente por el empleador.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/LBP/lbp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
