



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 7411 (1678) 2017

4025

Jurídico

ORD.: _____ /

MAT.: Informa sobre los requisitos para la configuración de cláusula tácita

ANT.: 1) Instrucciones de 19.07.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
2) Presentación de 01.12.2017, de don Juan Leyton Villanueva, Subgerente de Recursos Humanos Viña San Pedro Tarapacá S.A.
3) Ordinario N° 5536 de 15.11.2017, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
4) Ordinario N° 1049 de 31.07.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente
5) Presentación de 18.07.2017 de Sindicato empresa Viña San Pedro N° 2

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

01 AGO 2018

A : MARIO OLIVARES RÍOS
PRESIDENTE SINDICATO EMPRESA VIÑA SAN PEDRO N° 2
AV VITACURA 2670, PISO 17
LAS CONDES, SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 5), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto al cambio de concursos pagados en GiftCard por un "Plan de incentivo adicional" pagado en dinero en la liquidación de sueldo.

Agrega que hasta hace un tiempo se efectuaba un concurso en que se elegía uno o más productos, con una meta individual con cada cliente, y en caso de cumplir el 100%, se le entregaba al trabajador una giftcard.

Con la implementación del "Plan de Incentivos Adicional", se sustituye el concurso anterior, mediante el pago de una cantidad de dinero siempre en el caso de cumplir determinados criterios determinados por el empleador.

Sobre el particular, se consulta si tales sistemas pueden llegar a constituir un derecho adquirido, por ejemplo, frente a un eventual despido.

La referida presentación fue informada al empleador, quien mediante antecedente 2) señaló en lo pertinente: *“...el hecho que la Compañía ofrezca concursos adicionales a las comisiones pactadas de manera permanente, para promover la venta o incentivar situaciones o hecho puntuales [...] de manera alguna significa que deban mantenerse en el tiempo...”*

El empleador argumenta, que las prestaciones otorgadas en virtud del concurso o plan de incentivo no dan origen a una cláusula tácita, toda vez que la empresa mantiene un sistema permanente de comisiones, en tanto que, estos premios solo incrementarían de manera variable las ganancias de los vendedores.

Sobre el particular, cabe considerar que el artículo 41 del Código del Trabajo, dispone:

“Artículo 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

Así entonces y conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio (entre otros dictámenes N° 2791/134 de 1995 y 651/48 de 1998), resulta posible sostener que el concepto de remuneración comprende todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiesen sido expresamente excluidas como tal en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo

Por su parte, el inciso 3° de artículo 54 bis exige que las liquidaciones de remuneración contengan un anexo, los montos pagados –entre otros rubros– por concepto de premios, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

De esta forma, sobre el entendido que la partes concuerdan en que los premios otorgados, pretenden estimular el cumplimiento de las obligaciones del contrato, cabe considerar éstos dentro de la categoría de remuneración a que se refiere el artículo 41 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la medida que los premios estén determinados por escrito en el contrato de trabajo o anexo, en cuanto a sus condiciones, plazos de aplicación y montos de remuneración involucrados, impide el nacimiento de una cláusula tácita, toda vez que, la base doctrinaria tanto de la existencia de cláusulas tácitas como la posibilidad jurídica de dar aplicación a la denominada regla de la conducta, se encuentran sustentadas en un supuesto de hecho sine qua non, cual es la reiteración en un lapso de tiempo dado, de determinadas circunstancias no consignadas en los contratos de trabajo (Dictamen N° 6253/348 de 11.11.1993).

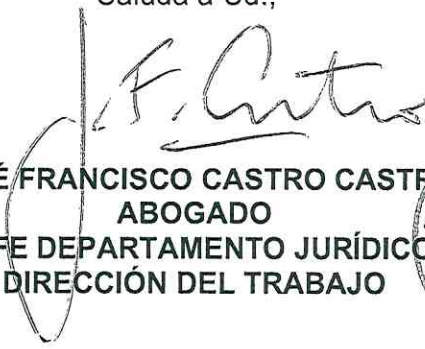
Si por el contrario, tales premios carecen de acuerdo por escrito, podría llegar a constituir cláusula tácita, en función de la reiteración en el tiempo que se evidencie, aún cuando los trabajadores perciban adicionalmente comisiones de forma permanente.


Ahora bien, la existencia de obligaciones laborales en virtud de cláusulas tácitas exige la constatación de circunstancias fácticas mediante un procedimiento de fiscalización, o bien, a través de un procedimiento de confrontación probatoria propio de la actividad jurisdiccional.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar que los premios otorgados por Viña San Pedro Tarapacá S.A. a los ejecutivos de ventas, constituyen remuneración, y podrían constituir una obligación contenida en una cláusula tácita del

contrato de trabajo, en la medida que se cumplan los supuestos expresados en el cuerpo de este informe.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/PRC

Distribución:

Recursos Humanos Viña San Pedro, Av. Vitacura 2670 piso 16, Las Condes
Jurídico, Partes, Control