

5088

ORD.: \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** Si el supuesto al que se ha subordinado el pago de las comisiones ha sido el cumplimiento de una determinada meta, porcentaje de ésta o un mínimo de producción, su exigibilidad sólo acaecerá al cumplirse éstos, no resultando posible garantizar dicho cumplimiento.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 30.08.2018, 23.11.2017, 07.03.2017 y 03.03.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Presentación de 03.12.2015, de Carolina Guerra Irarrazabal, Presidenta Sindicato Interempresa Banco BCI.

SANTIAGO,

03 OCT 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO (S)

A : CAROLINA GUERRA IRARRAZABAL  
PRESIDENTA SINDICATO INTEREMPRESA BANCO BCI  
NUEVA ANDRES BELLO N°1890, DEPTO 602  
INDEPENDENCIA/

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la procedencia de modificar el sistema empleado para el cálculo de las comisiones, a fin de garantizar el pago de las mismas.

Al respecto cúmpleme en informar a Ud. lo siguiente:

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.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 9 del citado texto legal, señala:

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

A su vez, el inciso 3º del artículo 5 del mismo cuerpo, expresa:

*“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.

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.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 963/42, de 06.02.2006 y Ordinarios N°s. 5286 y 2869, de 31.12.2014 y 10.06.2015, 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 1545 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».*

Por su parte en lo que respecta al planteamiento sobre el pago de comisiones, cabe señalar que este Servicio deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre el particular, toda vez que para ello se requiere conocer el tenor literal de la cláusula que las establece, así como también el modo en que ha sido aplicada en la práctica.

Sin perjuicio de lo anterior y a modo de orientación, cabe hacer presente que la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N°3262/66, de 05.08.08, ha señalado que reviste el carácter de remuneración variable, todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, agregando que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

De ello se sigue que si el supuesto al que se ha subordinado el pago de las comisiones ha sido el cumplimiento de una determinada meta, porcentaje de ésta o un mínimo de producción, su exigibilidad sólo acaecerá al cumplirse éstos, no resultando posible garantizar dicho cumplimiento.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada,

cumplo con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



**ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUELME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*R. 13*  
SEP/MBA

Distribución:

- Jurídico;
- Partes;
- Control.