



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 4664(930)2018

*Jurídico*

5334

ORD.:

MAT.:

Atiende presentación relativa a la procedencia de modificar unilateralmente la asignación remuneracional que indica.

ANT.:

- 1) Correo electrónico de 25.09.2018 de don Cristián Araya López.
- 2) Entrevista de 24.09.2018 de abogado de Unidad de Dictámenes a dirigente solicitante.
- 3) Citación vía correo electrónico de 10.05.2018 a sindicato solicitante.
- 4) Presentación de 25.04.2018 de Sindicato 1 de Trabajadores de Prosegur Chile.

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

16 OCT 2018

A : SR. CRISTIAN ARAYA LÓPEZ  
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA PROSEGUR CHILE.  
cristian.araya.sindiproseg1@gmail.com

Mediante presentación del Ant. 4), se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección respecto de la procedencia de modificar unilateralmente las condiciones en materia remuneracional, afectando los ingresos de los trabajadores.

En concreto, el interesado expone que la empleadora ha manifestado por diversas vías su intención de modificar o eliminar el denominado "bono cliente", asignación que, desde hace largo tiempo, perciben permanentemente los trabajadores, dependiendo de la instalación en la que prestan servicios.

Agregan que la referida bonificación no se ha formalizado en contratos individuales o colectivos, salvo respecto del sindicato N° 2, cuyo contrato colectivo con la empresa reguló el citado emolumento.

Respondiendo a lo requerido, informo a Ud. lo siguiente:

En relación con la asignación remuneracional denominada "bono cliente" que pagan las empleadoras Prosegur Chile S.A. y Prosegur Regiones, este Servicio emitió el Ord. N° 3710, de 24.08.2012, que, en lo que interesa, ha establecido lo que se extracta a continuación:

*"(...) es posible concluir que una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones de éste sino que deben entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago, por vía de ejemplo, de determinados beneficios, que, no*

*obstante no haberse contemplado expresamente en sus estipulaciones han sido constantemente aplicados por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando, de esta forma, 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 respectivo contrato.*

*En la especie, del citado informe de fiscalización consta que consultada la mandataria de la empresa para estos efectos, señala que dicho estipendio es pagado por algunos de sus clientes, pese a que tal circunstancia no consta en documento alguno, según pudo establecer la fiscalizadora actuante luego de efectuada la revisión de los contratos celebrados entre la empresa y las entidades a las que presta servicios de seguridad, constatándose, además, que el bono en referencia aparece consignado entre los haberes en los respectivos comprobantes de pago de remuneraciones extendidos por el empleador. Por otra parte, consultada la aludida representante sobre las razones tenidas en consideración para decidir en algunos casos la rebaja del monto correspondiente a dicho bono, manifestó que ello se debía al cambio de dependientes de la empresa que se desempeñan en el área de remuneraciones.*

*De los mismos antecedentes se desprende que el empleador ha mantenido dicho beneficio sólo respecto de algunos trabajadores y por menores montos a los que percibían por tal concepto hasta el mes de agosto de 2011, sin acreditar que dicha medida se debió a alguna circunstancia previamente pactada por las partes, pues no exhibió anexos de contrato individual que indiquen la nueva instalación del trabajador y la consiguiente cesación o disminución del beneficio en comento por tal causa.*

*De este modo, sobre la base de los hechos constatados y en armonía con lo señalado en párrafos que anteceden es posible sostener que el bono "cliente" o "bono de responsabilidad" por el que se consulta, consistente en un monto fijo pagado mensualmente a algunos trabajadores de la empresa Prosegur Chile S.A., sin sujeción a condición alguna pactada por las partes, tuvo como antecedente evidente la voluntad de las mismas de otorgar un beneficio no consignado por escrito en los respectivos contratos de trabajo, por varios períodos consecutivos, constituyéndose, de este modo, una cláusula tácita que debe ser mantenida respecto de dichos trabajadores en la forma y condiciones en que se ha otorgado reiteradamente en el tiempo, sin que pueda dejarse sin efecto o modificarse por la voluntad unilateral del empleador."*

Considerando los antecedentes aportados en la presentación que nos convoca, cabe sostener que la doctrina administrativa recién anotada merece ser replicada por tratarse de la misma situación ventilada en ese entonces y cuyos hechos, incluso, originaron, junto a otros conceptos, la causa judicial RIT O-648-2013, ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, terminada por conciliación entre las partes (Sindicato N° 1 de Trabajadores Prosegur Chile y Prosegur Chile S.A.), según consta del historial registrado en el portal del Poder Judicial.

Así las cosas, ante lo consultado, útil es reafirmar que el otorgamiento reiterado en el tiempo de la asignación "bono cliente" a los trabajadores referidos en la solicitud de origen, constituye una cláusula tácita que debe entenderse incorporada a sus contratos individuales de trabajo, por lo que no puede dejarse sin efecto o modificarse en forma unilateral por el empleador.

En el mismo sentido, cabe precisar que las modificaciones al contenido del contrato individual, dentro del cual, en el caso de la especie, estaría la citada remuneración, corresponde efectuarlas mediante el efectivo acuerdo de las partes, no siendo ajustado a Derecho que el empleador busque variar o suprimir el beneficio

mediante medidas que alteren los supuestos para devengarlos o a través de mecanismos que, en concreto, sean ajenos al mutuo consentimiento.

Lo afirmado precedentemente es reafirmado por el Ord. N° 3130 de 09.06.2016, del cual se desprende el siguiente criterio general:

*"(...) 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".*

Desde otra perspectiva, cabe tener presente que, aun cuando en virtud de lo convenido existan factores entregados a las potestades organizativas de la empresa, como podría ser la destinación –y eventual reubicación- del trabajador a un determinado recinto del cliente, éstos siempre deben aplicarse de manera razonable y objetiva, no pudiendo entenderse que esté permitido dejar a la mera discrecionalidad del empleador la determinación de si se paga o no la respectiva asignación o la fijación de su cuantía, toda vez que ello significaría incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.


Por último, en cuanto a vuestra consulta final en orden a saber si una modificación contractual como la descrita puede dar lugar a una práctica antisindical, corresponde indicar que la determinación de un ilícito de tal naturaleza corresponde a una calificación eminentemente casuista y, por ende, imposible de predefinir genéricamente o en abstracto por el órgano administrativo.

En consecuencia, conforme a las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, en materia de modificaciones unilaterales como las descritas en su solicitud, cabe ajustarse a los criterios contenidos en el presente informe.

Saluda atentamente,

  
**SONIA MENA SOTO**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LEP/CLCH**  
**Distribución:**  
Dest  
Jurídico-Partes-Control.