



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
E.16949(2370)2018

6515

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

*Jurídico*

**MAT.:** Atiende presentación relativa a la procedencia de modificar unilateralmente las metas que determinan los incentivos remuneracionales que indica.

**ANT.:** Presentación de 22.10.2018 de Sindicatos 1 y 4 de Empresa de Cobranza Payback Ltda.

**SANTIAGO,**

26 DIC 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SRES.  
LUIS CARRASCO BELTRÁN  
PRESIDENTE SINDICATO N° 1 DE EMPRESAS PAYBACK;  
CESAR URIBE ROJO  
PRESIDENTE SINDICATO N° 4 DE EMPRESAS PAYBACK.  
Estado 91, Piso 2, Santiago.**

Mediante presentación del Ant., se ha solicitado a este Servicio que se pronuncie acerca de la procedencia de modificar unilateralmente las metas de productividad que determinan el pago de los incentivos remuneracionales pactados como asignaciones variables entre la empresa Sociedad de Cobranza Payback Ltda. y los respectivos trabajadores.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

En el evento de ser efectivo que el empleador esté observando la práctica de introducir cambios de manera unilateral al sistema de metas de productividad que las partes han regulado, expresa o tácitamente, en los contratos de trabajo, corresponde señalar que este Servicio ha sostenido invariable y reiteradamente que toda modificación o alteración de cláusulas de un contrato de trabajo requiere del mutuo acuerdo de los contratantes, no siendo jurídicamente procedente que uno de ellos, actuando en forma unilateral, altere lo primitivamente pactado.

En este sentido, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha sido categórica en orden a concluir que, constituyendo la cláusula relativa a remuneraciones una estipulación mínima y esencial del contrato individual de trabajo, la misma sólo puede ser modificada, suprimida o alterada por consentimiento mutuo de las partes contratantes. (Ord. 1738 de 06.04.2018)

Es del caso que, en materia de modificaciones unilaterales vinculadas al régimen de metas de producción que inciden en la remuneración variable del

trabajador, esta Dirección emitió el Ord. N° 2154, de 22.05.2017, que, en lo que interesa, sostuvo lo que se extracta a continuación:

*"(...) el contrato individual de trabajo, es un acto de naturaleza consensual, gozando las partes de libertad para configurarlo íntegramente, tanto al momento de perfeccionarlo como durante toda su vigencia, siempre que ello cumpla con el imprescindible acuerdo mutuo entre trabajador y empleador y se respete de manera estricta la normativa laboral.*

*Lo anterior, es refrendado por el legislador en el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo, en que consagra la consensualidad del contrato individual.*

*En el mismo sentido, 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 1° 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 3° 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".*

*A su turno, el inciso 1° del artículo 11 del mismo cuerpo legal, prescribe:*

*"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignaran por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".*

*Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas, se desprende con toda claridad, que el consentimiento es un elemento de la esencia del contrato de trabajo, toda vez que su perfeccionamiento como las modificaciones que se pretendan incorporar al mismo, requieren del acuerdo de voluntades de ambas partes, las cuales deben constar en el documento mismo.*

*"(...) una de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo, es la referida al "monto, forma y período de pago de la remuneración acordada", según establece el artículo 10 numeral cuarto del Código del Trabajo.*

*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."*

A su turno, el citado pronunciamiento discurre sobre la base que el contenido contractual es convenido por ambas partes, no siendo aceptable que éste quede, en todo o en parte, al mero arbitrio del empleador, pues cobra primordial relevancia en el ámbito laboral el principio de certeza, tanto en el ámbito de las funciones como en el de las remuneraciones, resultando contrario a Derecho que el empleador modifique, sin mediar mutuo acuerdo, las metas que establecen los incentivos de las remuneraciones variables, pues con ello transgrede, precisamente, esa certidumbre mínima que el dependiente merece tener en su relación laboral.

Mismo criterio está contenido en el Ord. 1738 de 06.04.2018, en el que se ha sostenido que la cláusula relativa a remuneraciones, al ser una estipulación mínima y esencial del contrato individual de trabajo, sólo puede ser modificada, suprimida o alterada por consentimiento mutuo de las partes contratantes, lo que es corroborado por el artículo 1545 del Código Civil, del cual es posible igualmente inferir que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias para las partes y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

El pronunciamiento antedicho, luego, concluyó respecto de su caso:

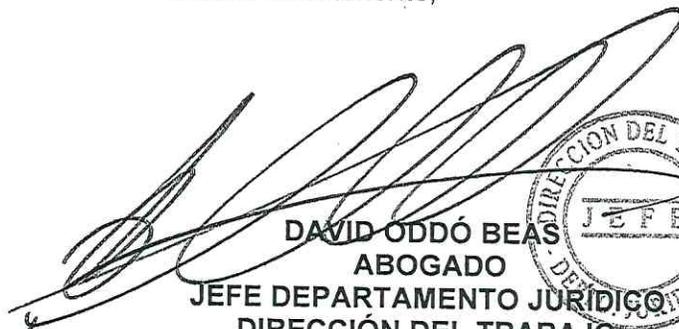
*"(...) no resulta jurídicamente procedente que, el empleador, a través del Manual de Gestión Comercial o por cualquier otra vía que sea distinta al mutuo acuerdo de las partes, pretenda modificar unilateralmente los montos de las metas que los ejecutivos deben cumplir semestralmente y que constituyen la base de cálculo de remuneraciones variables previamente pactadas con su empleador."*

Y, finalmente, realiza la siguiente precisión:

*"(...), la doctrina institucional de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°4084/43, de 18.10.2013, y Ordinario 5286, de 31.12.2014, ha establecido que no se ajustan a Derecho aquellas normas convencionales que impliquen dejar entregada al arbitrio y determinación del empleador, las condiciones de percepción de remuneraciones de carácter variable como las comisiones, en materia de metas, porcentajes u otros aspectos, por cuanto ello atentaría contra el principio de certeza aludido en párrafos que anteceden e implicarían una renuncia anticipada de derechos laborales por parte de los afectados."*

En consecuencia, conforme a lo expuesto, cumplo con informar a Ud. que, en el evento de ser efectivo que el empleador ha procedido a modificar unilateralmente el sistema de metas de productividad, u otros factores similares, que determinan o contribuyen a determinar el devengamiento o la cuantía de los incentivos remuneracionales de los trabajadores, dicha alteración contractual resulta contraria a Derecho por los motivos ya explicados.

Saluda atentamente,

  
**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



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