



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K s/k (2860)2013
K 2101 / 2014

Juridico

0835

ORD.: _____

MAT.: Informa procedencia de pactar premios o incentivos por metas de ventas en casos que indica.

ANT.: 1) Presentación aclaratoria de 25.02.2014, de Sr. Enrique Uribe Casasbellas;
2) Prov. N° 146, de 21.01.2014, de Directora del Trabajo;
3) Instrucciones de 08.01.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
4) Presentaciones de e-mails de 11.12.2013, y 25.11.2013, del abogado Sr. Enrique Uribe Casasbellas.

SANTIAGO,

04 MAR 2014

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. ENRIQUE URIBE CASASBELLAS
ABOGADO
NUEVA YORK N° 33, PISO 6°
SANTIAGO.

Mediante presentaciones del Ant.4), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si las nuevas disposiciones contenidas en los artículos 54 bis y 55, del Código del Trabajo, permiten el pacto de incentivos o premios que se puedan devengar por el cumplimiento de metas por ventas de determinado número de productos financieros o por cifras en dinero de productos vendidos, de manera que si no se logran las metas no se generan los incentivos o premios, a pesar de haberse efectuado las ventas.

Señala que, en su opinión, tratándose de remuneraciones que están por sobre los mínimos legales las partes podrían pactar libremente metas, y escalas de metas, las que si no se alcanzan no generarían las remuneraciones consiguientes, conforme a lo acordado por las mismas partes.

Por medio de presentación del Ant. 1), precisa que los incentivos o premios por metas de ventas son independientes de las comisiones que se originan por la venta misma, las que se pagan aún cuando no se alcancen dichas metas.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 54 bis del Código del Trabajo, introducido por la ley N° 20.611, publicada en el Diario Oficial de 08.08.2012, en el inciso 1º, dispone:

“ Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.”

De la disposición legal anterior se desprende que las remuneraciones una vez devengadas, se incorporan al patrimonio del trabajador, por lo que no procede su devolución, reintegro o compensación al empleador, ante hechos posteriores a la oportunidad en que se devengaron, salvo que estos se originen en el incumplimiento del trabajador de sus obligaciones contractuales.

Lo expuesto encuentra su justificación, tal como lo ha precisado la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 4814/44, de 31.10.2012, que fijó el sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, en el propósito del legislador de resguardar respecto de los efectos del contrato de trabajo el principio de ajenidad propio del Derecho del Trabajo, garantizando que el riesgo de ganancia o pérdida de la prestación de servicios del trabajador no pueda recaer sobre éste, al dejarse condicionada la remuneración ya devengada a la conducta posterior de un tercero ajeno a la relación laboral, que impida el logro pleno de la actuación del trabajador. Al efecto, el citado pronunciamiento señala: *“someter el derecho al pago de las remuneraciones como comisiones y otras similares a circunstancias posteriores a la prestación de los servicios, ajenas a la responsabilidad y cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, condicionándolas a la conducta de un tercero extraño a la relación laboral, como podría ser que el comprador no pague el precio de lo adquirido, o el afiliado no efectúe las cotizaciones, o no permanezca incorporado durante cierto lapso a la institución previsional o empresa con la cual contrató, todo lo cual corresponde asumir al empleador como riesgo propio de la empresa.”*

La misma doctrina agrega, a continuación:

“De esta forma, de acuerdo a la norma en comento, no resulta procedente que el trabajador que efectuó la prestación de servicios con estricto apego a su contrato de trabajo pueda verse expuesto a la devolución, reintegro o compensación de su remuneración o comisión devengada, por hechos posteriores que no dependan del mismo sino de la conducta de un tercero o cliente, ajeno a la relación laboral, con lo cual se logra dar cumplimiento a los principios tanto de ajenidad como de certeza de la remuneración que inspiran nuestro ordenamiento jurídico laboral.”

De este modo, la remuneración ya devengada e incorporada al patrimonio del trabajador por haber cumplido con la prestación de los servicios en la forma convenida, no podría ser menoscabada por una circunstancia posterior a ella, dependiente del comportamiento de un tercero o de un hecho que impida que la misma alcance su resultado positivo, acontecimiento que corresponde asumir al empleador como responsable de la actividad productiva.

De lo expresado es posible desprender que el sentido de la norma legal en comento difiere del caso en consulta, configurado por el logro de metas de ventas del trabajador, las que mientras no se alcancen impiden que se devengue la remuneración, premio o incentivo correspondiente, es decir, que se incorporen al patrimonio del trabajador, ocurrido lo cual no podrían quedar sujetas a devolución, reintegro o compensación, como lo prohíbe la norma legal en estudio.

Por el contrario, si el trabajador se ha esmerado en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales y fruto de ello se han alcanzado metas de producción y los resultados positivos de su actividad, sea por la conducta posterior consecuente del tercero, o por otras circunstancias, ello justifica jurídicamente que se pueda pactar con el mismo el pago de premios, bonos o incentivos en su beneficio, en forma independiente de la comisión ya devengada por tales ventas.

En efecto, el inciso 2º del artículo 54 bis del Código del Trabajo, en una secuencia lógica con lo establecido en el inciso 1º del mismo artículo ya analizado, señala:

“Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.”

De esta suerte, el pago de un determinado bono o incentivo pactado con el trabajador por haber alcanzado una cierta meta convenida de ventas, operaciones o de montos en dinero a través de la prestación de sus servicios, se asemeja más, a juicio de esta Dirección, al otorgamiento de un premio, bono o incentivo por el cumplimiento de las obligaciones contractuales y el resultado positivo de ellas, lo que resultaría procedente convenir, como se desprende de lo dispuesto en la norma legal anteriormente citada.

Concluir lo contrario significaría que los pactos de bonos de producción sujetos a metas, tan difundidos en la realidad laboral, serían improcedentes, toda vez que el pago de tales beneficios está supeditado al cumplimiento de tales metas acordadas por las partes, de suerte tal que de no lograrse éstas no se devengaría su pago, es decir, no tendría sentido su estipulación si de todos modos debe pagarse el incentivo o premio aún cuando no se logre la meta.

Finalmente, en cuanto a si la modificación introducida al artículo 55 del Código del Trabajo por la ley Nº 20.611, tendría incidencia en la materia consultada, cabe señalar que ello no sería pertinente toda vez que dicha disposición legal se refiere a la oportunidad para efectuar la liquidación y el pago de las comisiones una vez devengadas por el trabajador, aspecto diferente al contenido en la presentación.

En efecto, el artículo 55 antes citado, en su inciso 1º, según su texto modificado, dispone:

“ Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los periodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar a Ud. que las nuevas disposiciones contenidas en los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, no impiden que se pueda pactar el cumplimiento de metas de producción por parte del trabajador, las que alcanzadas le darían el derecho al

pago de la remuneración, bono o incentivo correspondiente, y que de no lograrse no obligarían al pago de éstos, independientemente de la comisión a que se tuviere derecho, situación diferente a la obligación de devolución, reintegro o compensación de remuneraciones o comisiones ya devengadas por hechos posteriores a la prestación de los servicios, como podrían ser los debidos a la conducta de un tercero o cliente, o de otra circunstancia extraña y ajena a dicha prestación, reguladas en el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

Asimismo, el artículo 55 del mismo Código, en su texto modificado por la ley Nº 20.611, no tiene incidencia en la consulta planteada, toda vez que él se refiere a la oportunidad para efectuar la liquidación y el pago de las comisiones devengadas por el trabajador.

Saluda a Ud.


MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control