



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K.6598(1199) 2015

Jurídico

3685

ORD.: _____

MAT.: Da respuesta a presentación de Sindicato Consorcio Seguros de Vida, sobre modificación unilateral de pago de incentivos.

ANT.:

- 1) Instrucciones, de 09.06.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Ord. N° 305, de 25.02.2016, de Inspectora Comunal del Trabajo, Santiago Oriente;
- 3) Ord. N° 6086, de 24.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 4) Ord. N° 5257, de 16.10.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informe en Derecho (S);
- 5) Ord. N° 4425, de 31.08.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 6) Acta de comparecencia, de 11.08.2015;
- 7) Presentación, de 23.07.2015, de Sr. Alfredo César Molinari Perazzo por Consorcio Seguros de Vida S.A.;
- 8) Ord. N° 3246, de 01.07.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 9) Presentación, de 27.05.2015, de Sindicato Consorcio Seguros de Vida.

SANTIAGO,

14 JUL 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. CARLOS MARFULL NAVARRO
PRESIDENTE
SINDICATO CONSORCIO SEGUROS DE VIDA
TEATINOS N° 251, OFICINA 706
SANTIAGO

Mediante presentación citada en el antecedente 9), solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si corresponde jurídicamente que su empleador, en forma unilateral modifique sus remuneraciones, al alterar los incentivos por venta.

Explica que, los trabajadores del área de ventas, año tras año han sido perjudicados con el cambio unilateral de sus remuneraciones, al ser modificados los incentivos por venta, a través de alterar los FTP, factor tipo producto, que son los valores base sobre los cuales se calculan los incentivos del trabajador.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta al traslado conferido por este Servicio en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, sostiene que la remuneración mensual del ejecutivo de ventas de Consorcio se compone de un sueldo base y un sistema de comisiones de venta e incentivo, el cual se encuentra pactado en un anexo del contrato de trabajo. Agrega que, las condiciones, requisitos, forma de cálculo estipulados en el referido anexo, no han sido modificados unilateralmente por Consorcio ni por acuerdo entre las partes, permaneciendo inalterables desde la contratación del trabajador hasta la fecha.

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

La cláusula segunda del Anexo de Contrato de Trabajo Ejecutivo de Ventas comisiones e incentivos, en relación al incentivo de colocación venta y modificación de pólizas, señala:

"Para los efectos del presente Anexo de Contrato, es incentivo de venta, aquel que remunera la efectiva colocación y venta de una póliza como también la modificación de esta que afecte a las bases de cálculo de dicha remuneración. En consecuencia, este incentivo paga al trabajador, en forma única y total, todos y cada uno de los servicios personales que el efectivamente preste con motivo de la colocación, venta y modificación de una nueva póliza del empleador.

El incentivo que tendrá carácter único, será la cantidad que resulte de aplicar al porcentaje base especificado para cada producto o cobertura, un factor de ponderación mensual variable que comprenderá aspectos tales como la emisión neta promedio, categorías de agentes, tipo de producto, tipo de clientes y otros.

Los porcentajes base sobre la prima pizarra para cada producto o cobertura que el asegurado pague y que efectivamente perciba el empleador, se establecerán directamente por las partes con cada nuevo producto de seguro de vida individual colocada, vendida o modificada por el trabajador.

De la cláusula convencional preinserta, se desprende que el incentivo de venta remunera la colocación y venta de una nueva póliza como también la modificación de esta. Es decir, el incentivo paga al trabajador en forma única todos y cada uno de los servicios personales que efectivamente preste con motivo de la colocación, venta y modificación de una póliza.

Se colige así mismo, que el incentivo tiene carácter único y que será la cantidad que resulte de aplicar al porcentaje especificado para cada producto, un factor de ponderación mensual variable.

Se indica que, los porcentajes base sobre la prima pizarra para cada producto, se establecerán directamente por las partes.

Por otra parte, del informe emitido por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, doña Katherine Retamal Oviedo, se ha podido establecer que el incentivo se calcula tomando la producción por la tasa de comisión de ventas. La producción es la sumatoria de unidades consorcio de cada póliza vendida o póliza vigente modificada sustancialmente en el período de cálculo. La tasa es tasa de conversión aplicada a la producción de Unidades Consorcio para el pago en U.F. de la comisión de venta y/o incentivo. Para el cálculo de las Unidades Consorcio, entre otros factores se aplica el factor tipo producto o FTP.

Del mismo informe se obtiene que, de acuerdo a lo informado por los representantes del empleador para estos efectos, la modificación a la cual los trabajadores del sindicato aluden, responde a una modificación al mecanismo que corresponde a la forma de estimular y orientar la política comercial de la compañía frente a las condiciones del mercado, de modo que los ejecutivos de venta se dediquen a comercializar los productos que están siendo más requeridos por los potenciales asegurados.

En entrevista sostenida con la funcionaria actuante, los dirigentes del sindicato recurrente sostuvieron que según la cláusula del contrato de trabajo de Ejecutivos de Ventas Comisiones e Incentivos, la cual hace referencia a los "porcentajes base sobre la prima pizarra para cada producto", no se estaría respetando, ya que todos los años hay una modificación unilateral del FTP, Factor Tipo Producto, el cual va en disminución que si bien no se ve reflejado en los comprobantes de pago, sí afecta sus remuneraciones.

Se informa, asimismo, que dicha modalidad implica que la empresa puede controlar la comisión que percibe cada trabajador, por la vía de rebajar unilateralmente los FTP o Factor Tipo Producto, para lo cual solo comunica tal decisión a través de una plataforma virtual a la cual tienen acceso todos los ejecutivos de venta a través de su clave personal, no obstante que los efectos en las remuneraciones debido a dicho cambio deberían acordarse en conjunto con los trabajadores afectos, según indica el contrato.

El procedimiento implementado para los cambios de FTP y su comunicación al trabajador afectaría la bilateralidad del contrato de trabajo y la certeza respecto de los incentivos que finalmente les corresponde percibir a los ejecutivos de venta.

De este modo, la norma contractual en referencia, que permite al empleador modificar unilateralmente el FTP, Factor Tipo Producto, que sirve de base para el cálculo del incentivo de venta, a que tienen derecho los ejecutivos de venta por la colocación y venta de una nueva póliza como también su modificación, es contraria a derecho, en cuanto atenta contra el principio de certeza que debe imperar en todo contrato de trabajo e implica la renuncia anticipada de derechos laborales indisponibles.

En efecto, 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 legal, prevé:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente."

De las disposiciones legales transcritas fluye 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 del Trabajo, contenida, entre otros, en dictamen N° 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*».

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formulada, cumpla con informar a Ud. que no se ajusta a derecho que el empleador modifique unilateralmente el FTP, Factor Tipo Producto, que sirve de base para el cálculo del incentivo de venta, a que tienen derecho los ejecutivos de venta por la colocación y venta de una nueva póliza como también su modificación, toda vez que ello significa incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones del aludido personal, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




ESP/MECB
Distribución:

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Empresa Consorcio Seguros de Vida S.A.