

RIT N° : O-3169-2021  
RUC N° : 21- 4-0338980-0  
MATERIA : COBRO DE PRESTACIONES.  
DEMANDANTE : CRISTIAN LORENZO PAILLAO MILLAR  
DEMANDADO : PROSEGUR CHILE S.A.

Santiago, a tres de marzo de dos mil veintidós.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Cristian Lorenzo Paillao Millar, RUT: 12.332.837- k, Guardia de Seguridad, domiciliado en Felipe Dawes N° 7018, comuna de Renca, Santiago, Región Metropolitana, quien interpuso demanda en procedimiento monitorio por cobro de prestaciones adeudadas, en contra de su empleador PROSEGUR CHILE S.A, RUT: 96.514.060-3, del giro de seguridad, representado legalmente por don Williams Doratt Ocares, RUT: 12.549.606-7, ambos domiciliados en Calle Los Gobelinos 2567, Comuna De Renca, Región Metropolitana.

Al efecto indicó que el día 24 de febrero de 1992, fue contratado por escrito por la demandada para desempeñarse, bajo su dependencia y subordinación, y por expresa disposición contractual, labores de “Guardia de Seguridad” en diversas instalaciones, siendo la actual locación la de la empresa Henkel ubicada en calle Laguna Sur N° 9551 de la comuna de Pudahuel. La remuneración mensual bruta percibida por el mes de trabajo en forma íntegra, corresponde a la suma total de \$845.539.- imponibles, suma desglosada en las siguientes sumas y conceptos: sueldo base de \$320.500, anticipo de Gratificación de \$41.000, movilización de \$40.000; colación de \$40.000; Bono de asistencia de \$30.000, Bono de antigüedad de \$41.061; Bono cliente \$115.000 y bono de asignación de responsabilidad de \$ 44.278, más las asignaciones variables de descanso



compensado y horas extras; suma total que es posible constatar a partir de las liquidaciones de remuneraciones y contrato de trabajo. Con relación a la jornada ordinaria de trabajo, esta estaba distribuida en un sistema especial de turno de 4x4x12, es decir de 4 días de trabajo por 4 días de descanso por 12 horas diarias de trabajo.

Por otra parte refiere que el problema se presentó con el pago del denominado bono cliente (llamado así en las liquidaciones de sueldo), el que fue rebajado unilateralmente por la empresa junto con el cambio de instalación, al respecto desde el año 2015 presta servicios en la instalación BASF en donde en forma ininterrumpida le pagaron un bono cliente ascendente, a la suma de \$252.500, pero en noviembre de 2018 su empleador le señaló que se había terminado dicha instalación y lo cambiaron a la instalación de HENKEL, ubicada en Laguna Sur N° 9551, comuna de Pudahuel, Santiago, instalación donde el mes de diciembre de 2018 le pagaron un bono cliente por la suma de \$171.000 y después en enero de 2019 lo volvieron a bajar a la suma de \$115.000, hace presente en este punto que en el mes de febrero de 2019 en su liquidación de ese mes le pagaron un ajuste de bono cliente ascendente a la suma de \$219.000, lo que le hizo creer que estaban regulando dicha situación, pero del mes de marzo de 2019 volvió a bajar a la suma de \$115.000 la que se ha mantenido hasta el día de hoy (como se puede ver hay un diferencial en dicho bono ascendente a la suma de \$137.500 a su favor), es por estos hechos que independiente de lo que señala la empresa dichos pagos demuestran que el bono cliente están al libre arbitrio de la empleadora. Hace presente que si bien estuvo de acuerdo con el cambio de instalación, jamás la empresa le mencionó que dicho cambio acarrearía un detrimento en la remuneración, como en los hechos ha ocurrido.

Frente a dicha situación reclamó ante su empleador sin resultado positivo, razón por la cual inició una activación de fiscalización ante la Inspección del Trabajo Santiago Poniente con fecha 31 de enero de 2019 bajo el número 368, y en el mes de febrero de 2019 junto con el bono cliente de \$115.000, la empresa pagó un ajuste de bono cliente ascendente a la suma de \$219.000, lo que hizo



creer que iría a rectificar su actitud y pagar lo que en derecho corresponde, pero como siguió con su actitud, hizo otro reclamo ante la Inspección del Trabajo Santiago Norte con fecha 15 de marzo de 2019, la que devino en la fiscalización 851 en que hizo la denuncia por la rebaja del bono cliente de la suma de \$252.500 a la suma de \$171.000 y posteriormente a la suma de \$115.000, la última que se ha mantenido hasta la fecha.

Finalmente, con fecha 04 de julio de 2019 reitera la denuncia ante la Inspección del Trabajo Santiago Norte por los mismos conceptos, agregando además el pago diferencial de imposiciones por dicho monto, dicha fiscalización quedó bajo el número 2075, la que devino en un informe de exposición de fecha 24 de julio de 2019 de la Dirección del Trabajo.

No obstante, la empresa con multa y todo no ha querido ajustar el bono cliente al valor que realmente corresponde, sin perjuicio de haber reiterado sus reclamos y haber recurrido incluso al sindicato de la empresa para poder regularizar dicha situación, es por lo anterior que no queda más que esta vía para poder restablecer el imperio del derecho y encausar las prestaciones como debidamente deben ser. El bono cliente, es un beneficio que se paga por un monto fijo, el cual depende de la instalación asignada a cada trabajador, para desempeñar su prestación de servicio.

Como se indicó, anteriormente, dicho bono se pagó en forma íntegra, pero en su caso al momento de cambiarme de instalación de "BASF" este bono disminuyó, lo que dio lugar a reclamos en la empresa y no teniendo respuesta alguna posteriormente a diferentes denuncias en la Inspección del Trabajo.

Corresponde tener presente, para el caso de marras, que este beneficio no se encuentra estipulado en los contratos individuales de trabajo ni colectivo alguno y la Dirección del Trabajo en su dictamen N° 3710 de fecha 24 de agosto del 2012, como consecuencia de la denuncias hecha por el sindicato Nacional de Trabajadores Prosegur Chile, ha resuelto a su favor.

Así las cosas, si de acuerdo con lo señalado por la Dirección del Trabajo, el empleador no puede unilateralmente eliminar o modificar el bono cliente en los



contratos individuales de trabajo, si bien la parte demandada en reiteradas ocasiones ha tratado de que firme anexos de contratos, para disminuir dicho estipendio fijo, lo cual no ha aceptado hasta la fecha.

Ratifica lo anterior, el Ordinario 5334 de la Dirección del Trabajo de fecha 16 de octubre de 2018. Sin embargo, la demandada efectuando una interpretación arbitraria de la norma, antes señalada, ha dejado de pagar íntegramente el bono cliente, sin estar ni legal ni convencionalmente facultada para ello, hecho cuya consecuencia ha sido la disminución en el valor de mis horas extraordinarias consecuentemente.

Reitera el actor que la cláusula tácita de su contrato fue modificada en dos sentidos: El primer cambio fue ser trasladado el mes de noviembre de 2018 a la sede de la empresa Henkel, ubicada en Laguna Sur 9551, comuna de Pudahuel, Santiago, lo cual es un cambio evidente si se considera que el lugar en donde se desempeñaba, había dejado de ser una locación en donde Prosegur velaba por la seguridad, al haber sido cancelado el contrato de prestación de servicios de guardias profesionales, con lo cual el cese de dicha faena y su traslado está amparado por el poder de dirección de la empresa y el ejercicio legítimo del ius variandi del artículo 12 del Código del Trabajo.

La ejecución práctica de este contrato en el derecho civil, forma parte de un elemento de interpretación del contrato como lo es el inciso 3o del artículo 1564 del Código Civil, sin embargo en materia laboral ello da pie a lo que en doctrina se conoce como “Cláusula Tácita”, la cual ha sido definida por la Dirección del trabajo como *“Una cláusula tácita puede entenderse como la reiteración de un pago u otorgamiento de beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada, etcétera, y que aun cuando no aparezcan por escrito se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar por su sola voluntad.”*

Que el contrato de trabajo es un contrato de carácter consensual, por expresa disposición del artículo 9 del Código del Trabajo, y en este entendido la falta de escrituración solo genera multas para el empleador y la sanción probatoria



de presumir verdaderas las cláusulas contractuales que señale el trabajador, sin embargo, la ejecución práctica del contrato de manera sostenida, uniforme y aceptada por las partes da pie a una cláusula tácita que no puede ser invalidada o desconocida por una de las partes, y en su caso particular la cláusula tácita ha sido el pago del denominado bono cliente, que señala no solo se bajó una vez a la suma de \$171.000 después a la suma de \$115.000, quedando al total arbitrio de la demandada.

Frente a dicha modificación contractual unilateral, se contactó el día 02 de enero del 2019 con el sindicato, el que a través de don Cristian Araya se comunicó con la empresa para canalizar su reclamo, y esta última, vía telefónica sin resultado positivo, dada esta situación el presidente del sindicato realizó consulta a la Dirección Del Trabajo en el cual en el mes de julio de 2020, le llega el ordinario No 2055 donde indica *“analizada la cláusula en comento a la luz de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, forzoso es convenir que la misma no se ajusta a derecho en cuanto deja entregada a la decisión unilateral del empleador la permanencia del trabajador en las nuevas funciones, toda vez que la misma queda condicionada al resultado de la evaluación de desempeño que el mismo realiza, la que en caso de ser negativa, trae aparejada la perdida de las remuneraciones adicionales que da cuenta dicha estipulación, por otra parte, la circunstancia de que el afectado sea asignado a otra instalación de la empresa, por cualquier circunstancia, lo cual, según aparece, es determinado unilateralmente por el empleador, acarrea también la perdida de los señalados beneficios, circunstancias que afectan el principio de certeza antes analizado, incorporando incertidumbre a la respectiva relación laboral”*.

Una vez recibido dicho ordinario, el presidente de la organización sindical, le envía este caso en conjunto con el documento antes mencionado a toda la gerencia para ver la posibilidad de arreglar esta situación lo cual, hasta el día de interpuesta esta demanda no responde la empresa.

Previas consideraciones de derecho solicitó se acoja la demanda declarando, se condene a la empresa a pagar diferencial de bono cliente desde el



mes de enero del año 2019 a la fecha de presentación de la demanda por un total de \$3.264.000 mensuales, además de los reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condena en costas.

Refiere que reconoce, la existencia de relación laboral alegada, fecha de inicio y funciones desempeñadas y efectividad de percibir el actor dentro de sus haberes un estipendio denominado Bono cliente, concordando que se trata de un beneficio que se paga por un monto fijo, *"el cual depende de la instalación asignada a cada trabajador, para desempeñar su prestación de servicios"*, de modo tal que varía según sea la instalación donde labore efectivamente el actor, siendo fijo mientras labore en dicha instalación y variará en el evento que el trabajador pase a prestar servicios a otra instalación.

Indica que "El bono cliente es un beneficio que se paga por un monto fijo, el cual depende de la instalación asignada a cada trabajador, para desempeñar su prestación de servicios". Luego se trata de un beneficio que tiene las siguientes características:

- a) Está vinculado a un cliente específico o una locación específica;
- b) No lo tienen todos los trabajadores de la Empresa, sino aquellos que se desempeñan en dichas locaciones o para los clientes específicos donde se paga el denominado Bono cliente;
- c) el monto del mismo está vinculado a la locación o al cliente específico, por lo que no hay un monto único del mismo.

Luego, lo que indica el actor, sobre supuesta disminución del mismo, sólo será efectiva en la medida que no se hayan desempeñado en la misma instalación, situación diversa a la planteada por el actor, donde precisamente el cambio de instalación es el que genera el cambio del monto del bono cliente, sin que hubiere reclamado cuando entre las diversas instalaciones donde laboró, dicho bono lejos de mantenerse fijo como ahora pretende subió ostensiblemente y



subió, en función del bono que cada instalación pagó a favor del actor, cuestión que no considera para la empresa PROSEGUR CHILE S.A., el dictamen que se cita en la demanda.

Asimismo, si la definición de bono cliente es tan evidente para las partes y el propio actor reconoce que este bono "depende de la instalación asignada a cada trabajador", no resulta admisible construir una cláusula tácita para pretender luego, como lo hace el demandante, que al mudar de instalación, deba "*por cláusula tácita*" mantener el mismo bono cliente en caso que en la nueva instalación o no exista bono o resulte el nuevo bono inferior al anterior.

Refiere que la presente demanda, sólo pretende el pago de la supuesta diferencia del bono cliente para el periodo preciso y monto que indica en su libelo (enero de 2019 a la fecha de presentación de la demanda el día 15 de enero de 2021) por \$3.264.000, sin que se pida en momento alguno, determinar el sentido y alcance del bono cliente y sin que se pida, además, que el citado bono deba pagarse desde el 16 de enero de 2021 en adelante, en un valor diverso al que paga la empresa, todo lo cual, hace aún más inviable acoger la demanda deducida.

Que, en función de lo expuesto y no dándose en la especie los presupuestos que sirven de fundamento a la demanda de autos, solicita se rechace la demanda de autos.

TERCERO: Que tuvo lugar la audiencia preparatoria, proponiendo el tribunal los siguientes hechos no controvertidos los que fueron aceptados por las partes, a saber:

1. El demandante inició su relación laboral con la demandada con fecha 24 de febrero de 1992 en el cargo de guardia de seguridad.
2. El demandante cumple una jornada ordinaria de trabajo semanal en turnos rotativos de 12 horas diarias.
3. Que el demandante percibe, dentro de su remuneración mensual el concepto denominado bono cliente.



4. Que el demandante diciembre de 2018 fue trasladado de instalación Basf a la instalación Henkel para efectos de prestar sus servicios producto del término de la primera instalación.

A continuación el tribunal llamó a los litigantes a conciliación, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo a juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo el siguiente hecho a probar:

1. Efectividad de adeudar la demandada al actor alguna diferencia por concepto de bono cliente desde el mes de enero del año 2018 a la fecha de interposición de la demanda. En su caso suma adeudada al efecto.

2. Efectividad de que la diferencia en el pago del concepto denominado "bono cliente" se inició en diciembre de 2018.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandante rindió los siguientes medios de prueba no objetados de contrario, consistentes en:

I.- Documental:

1. Copia contrato de trabajo entre esta parte y Prosegur Chile S.A. de fecha 04 de febrero de 1992.

2. Copia actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2011 entre Prosegur Chile y esta parte.

3. Copia anexo de contrato de trabajo de fecha 05 de noviembre de 2018 entre Prosegur Chile y esta parte.

4. Liquidaciones de sueldo esta parte de diciembre de 2015, enero y febrero 2016, agosto, octubre y noviembre de 2018 donde consta el pago de bono cliente por la suma de \$252.000.

5. Liquidación de sueldo de esta parte de diciembre de 2018 donde bajan bono cliente a la suma de \$171.000.

6. Liquidaciones de sueldo esta parte de enero a junio de 2019 y de mayo a octubre de 2020 donde bajan y mantienen bono cliente a la suma de \$115.000.

7. Copia activación de fiscalización de fecha 15 de marzo de 2019 ante ICT Santiago Norte.





8. Copia activación de fiscalización de fecha 04 de julio de 2019 ante la ICT Santiago Norte.

9. Copia Informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 23 de mayo de 2019.

10. Copia informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 24 de julio de 2019.

11. Ordinario 3710 del año 2012 de la Dirección del Trabajo (1° Bono Cliente)

12. Ordinario 5334 del año 2018 de la Dirección del Trabajo (2° Bono Cliente)

II.- Confesional.

Citó a absolver posiciones al actor Odette Vistoso Monreal, quien previamente juramentada prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en el registro legal de audio del juicio.

III.- Testimonial.

Rindió la testifical de Cristian Araya López, quien previamente juramentado prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en el registro legal de audio del juicio.

IV. Tener a la vista causa.

Expediente caratulado "Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Prosegur Chile S.A. con Prosegur Chile S.A." causa RIT O - 5682 - 2018 llevado ante el 2° Juzgado Laboral de Santiago específicamente la sentencia de autos.

QUINTO: Que la demandada rindió los siguientes medios de prueba no objetados de contrario, consistentes en:

I.- Documental:

1. Copia de liquidaciones de remuneración del actor entre enero de 2010 y julio de 2021.

2. Copia de sentencia de fecha 1 de abril de 2020, dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos Rit O-5682-2018, con certificado de ejecutoriedad.



3. Copia de sentencia de fecha 27 de noviembre de 2020, dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos Rit O-1694-2020, con certificado de ejecutoriedad.

II.- Testimonial.

Rindió la testifical de Luis Ricardo Soto Castillo, quien previamente juramentado prestó declaración y cuyo testimonio consta íntegramente en el registro legal de audio del juicio.

SEXTO: Que apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos y arribar a las siguientes conclusiones:

Que conforme a la prueba documental aportada por ambas partes y como se desprende del establecimiento de los hechos no controvertidos, resultó acreditado que el actor inició relación laboral con la demandada el 24 de febrero de 1992 en el cargo de guardia de seguridad, en diversas instalaciones, siendo la actual locación la de la empresa Henkel ubicada en calle Laguna Sur N° 9551 de la comuna de Pudahuel cumpliendo jornada ordinaria de trabajo semanal de turno de 4x4x12, es decir de 4 días de trabajo por 4 días de descanso por 12 horas diarias de trabajo. Asimismo, que la remuneración mensual bruta percibida corresponde a la suma total de \$845.539 imponibles, desglosada en sueldo base de \$320.500, anticipo de Gratificación de \$41.000, movilización de \$40.000; colación de \$40.000; Bono de asistencia de \$30.000, Bono de antigüedad de \$41.061; Bono cliente \$115.000 y bono de asignación de responsabilidad de \$ 44.278, más las asignaciones variables de descanso compensado y horas extras; y que el trabajador percibe, dentro de su remuneración mensual el concepto denominado Bono Cliente.

Que los hechos anteriores derivan de la documental incorporada por ambas partes, esto es, contrato de trabajo entre esta parte y Prosegur Chile S.A. de fecha 04 de febrero de 1992, actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2011



entre Prosegur Chile y el actor, anexo de contrato de trabajo de fecha 05 de noviembre de 2018 entre las partes, Liquidaciones de sueldo esta parte de diciembre de 2015, enero y febrero 2016, agosto, octubre y noviembre de 2018 donde consta el pago de bono cliente por la suma de \$252.000, Liquidación de sueldo de esta parte de diciembre de 2018 donde bajan bono cliente a la suma de \$171.000, Liquidaciones de sueldo esta parte de enero a junio de 2019 y de mayo a octubre de 2020 donde bajan y mantienen bono cliente a la suma de \$115.000.

De igual forma resulta establecido que el trabajador en el mes de diciembre de 2018 fue trasladado de instalación Basf a la instalación Henkel para efectos de prestar sus servicios producto del término de la primera instalación, circunstancias de las cuales dieron cuenta los testigos de las partes, Cristian Araya López y Luis Ricardo Soto Castillo, respectivamente al expresar el primero que al trabajador demandante los trasladaron de instalación de servicios a raíz del término de contrato con el cliente de la empresa, y esta le bajó unilateralmente el monto a percibir por concepto de bono cliente, traslado de instalación que aconteció en noviembre de 2018. Indicando el deponente que desde el año 2015 prestaba servicios en la instalación BASF en donde en forma ininterrumpida le pagaron el bono cliente ascendente a la suma de \$252.500, pero que en noviembre de 2018 su empleador le señaló que se había terminado dicha instalación y lo cambiaron a la instalación de HENKEL, ubicada en Laguna Sur N° 9551, comuna de Pudahuel, Santiago, instalación donde el mes de diciembre de 2018 le pagaron un bono cliente por la suma de \$171.000 y después en enero de 2019 lo volvieron a bajar a la suma de \$115.000. Agregó el testigo que el trabajador reclamo a la empresa a través del sindicato y activó fiscalizaciones ante la Inspección del Trabajo quien multó al empleador y se le pagó al actor un ajuste de bono cliente, pero posteriormente se lo bajaron. Fue categórico el testigo en señalar que si bien en cada instalación depende el bono cliente del contrato con el cliente y las condiciones con cada cliente son diferentes, lo cierto es que nunca baja el monto percibido por bono cliente.



En el mismo sentido lo explicó el testigo Luis Ricardo Soto Castillo al señalar que el bono cliente es el que se otorga a cada trabajador dependiendo de la instalación en que se encuentre y es asociado al trabajador cuyos montos son distintos. Que el bono varía dependiendo de lo que se haya acordado con el cliente y cuando el trabajador es trasladado de una instalación a otra, el bono debe ser igual o superior a al bono que percibía en la anterior instalación.

Que además fue relevante lo que el mismo testigo de la demandada agregó al final, a saber, que en la instalación a su cargo de la inmobiliaria “Tres María”, es una instalación que no tiene bono cliente porque es nueva con una nueva estructura salarial; que efectivamente puede existir un trabajador con bono tácito en que se acuerda un bono fijo para todo evento solicitado por el trabajador pero en la instalación Tres María no existe trabajador alguno con ese beneficio.

Que conforme a los dichos del testigo Cristian Araya. El actor había sido trasladado últimamente a dicha a la instalación “Tres María”, después de estar en la instalación Henkel.

Asimismo, resulta establecido tanto de la documental como de la testimonial que el actor reclamó ante la Inspección del Trabajo, y se inició activación de fiscalización con fecha 31 de enero de 2019 y 15 de marzo de 2019. Que se acreditó también que fecha 04 de julio de 2019 reiteró la denuncia ante la Inspección del Trabajo Santiago Norte, y evacuó informe de exposición concluyendo la entidad fiscalizadora que la empresa demandada no dio cumplimiento al contrato de trabajo del trabajador demandante al alterar unilateral y discrecionalmente el monto, forma y período de pago del estipendio denominado “*bono cliente*”, a partir del mes de diciembre de 2018, habiéndose verificado la existencia de una continuidad en el tiempo respecto del pago de dicho emolumento, entre los meses de mayo a noviembre de 2018 por un monto mensual de \$252.500, disminuyéndose dicho monto \$171.000 en el mes de diciembre de 2018, siendo este nuevamente disminuido a \$115.000 entre los meses de enero a junio de 2019, respecto al período comprendido entre los meses



de mayo de 2018 a junio de 2019. Hechos que fueron objeto de multa a la empresa.

Que tales antecedentes encuentran concordancia con la prueba aportada por el demandante, esto es, activación de fiscalización de fecha 15 de marzo de 2019 ante ICT Santiago Norte, activación de fiscalización de fecha 04 de julio de 2019 ante la ICT Santiago Norte, Informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 23 de mayo de 2019, e informe de exposición de la Dirección del Trabajo de fecha 24 de julio de 2019.

En el mismo orden de ideas, los Ordinarios 3710 del año 2012 de la Dirección del Trabajo (1° Bono Cliente) y 5334 del año 2018 de la Dirección del Trabajo (2° Bono Cliente), documentos aportados por la misma parte, da cuenta que el beneficio en comento, no se encuentra estipulado en los contratos individuales de trabajo ni colectivo alguno y como consecuencia de las denuncias hechas por el sindicato Nacional de Trabajadores Prosegur Chile, ha resuelto el otorgamiento reiterado en el tiempo del beneficio denominado bono cliente a algunos trabajadores de la empresa Prosegur Chile S.A, 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 efecto, el empleador no puede unilateralmente eliminar o modificar el bono cliente en los contratos individuales de trabajo. Conclusión, que reitera la entidad administrativa en su segundo dictamen al sostener que el bono cliente, 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, que 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. Continúa el dictamen señalando 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. Afirmó la entidad fiscalizadora, que aun cuando en virtud de lo convenido existan factores entregados a las potestades organizativas de la empresa, como podría ser la destinación - eventual reubicación- del trabajador un determinado recinto del cliente, éstos siempre deben aplicarse de manera razonable y objetiva, no pudiendo entenderse que este 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 su parte, tanto la prueba aportada por la demandada como lo expuesto en su contestación reconoció la efectividad de percibir el actor un estipendio denominado Bono cliente, beneficio que se paga por un monto fijo, el cual depende de la instalación asignada a cada trabajador, para desempeñar su prestación de servicios, de modo tal que varía según sea la instalación donde labore efectivamente el actor, siendo fijo mientras labore en dicha instalación y variará en el evento que el trabajador pase a prestar servicios a otra instalación.

Ahora bien, la demandada rechazó la admisibilidad de la cláusula tácita, esto es que, cuando trasladan al trabajador de instalación, deba necesariamente mantenerse el mismo bono cliente que ha percibido, en caso que en la nueva instalación no exista el bono o resulte que el nuevo bono sea inferior al anterior.

SEPTIMO: Que conforme a los medios de prueba reseñados y ponderados, resulta plenamente acreditado que el Bono Cliente integra la liquidación de remuneraciones del actor como cláusula tácita, siendo por tanto un derecho para el trabajador, independiente del monto que implique para el trabajador, en relación a las circunstancias de prestación de servicios del mismo.

Que dicha conclusión es concordante con lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo que prescribe que, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las



liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituya parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Como acontece en estos autos, existe cláusula tácita por cuanto en un contrato las partes reiteradamente en el tiempo, han establecido y dado cumplimiento a obligaciones no consignadas de manera expresa en el contrato, es decir, cuando se configuran situaciones no contempladas originalmente y en consecuencia, el hecho reiterativo de un acto de parte del empleador manifiesta su intención de establecer dicha voluntad tácita al contrato de trabajo el cual no contaría con dicha declaración explícita.

Por su parte, lo anterior dice relación directa con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, que prescribe que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador, norma referida al ius variandi del empleador como sus facultades.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.



OCTAVO: Que, habiéndose determinado el derecho que posee el actor sobre el bono cliente y que se plasma en una cláusula tácita en su contrato, de las liquidaciones de remuneraciones y de los dichos de los testigos aportados por ambas partes, resulta establecidos que los ingresos del demandante se vieron disminuidos, por cuanto el pago de dicho bono se encuentra unido al cliente de la empresa y a la labor desempeñada. No obstante, si por algún traslado de instalación, y circunstancias ajenas al trabajador, dependiente del cliente de la empresa, deja de percibir el bono o se le disminuye unilateralmente, el empleador debe garantizar o encontrar la posibilidad de que existan otras circunstancias que hagan que el traslado de instalación le mantenga o genere beneficio, impidiendo la concurrencia de detrimentos en la remuneración.

De esta forma, el beneficio remuneratorio en comento no nace de la mera voluntad del empleador, aunque en estos autos se ha establecido que varió a consecuencia de la voluntad de la empresa al trasladar de instalación al actor, sin considerar los efectos del ejercicio del ius variandi, lo que sin duda alguna se vio reflejado en la merma de sus liquidaciones de sueldo. No se mantuvo fijo el bono por cuanto, el trabajador prestó servicios a varios clientes de la empresa desde noviembre de 2018, siendo modificado, incluso con el mismo cliente de la instalación de HENKEL, en que su bono devengado varió al menos en tres ocasiones, siendo inferior a lo que había percibido anteriormente desde el año 2015 en la instalación BASF donde prestó servicios en forma ininterrumpida.

En consecuencia, y de acuerdo a los fundamentos expuestos se acogerá la acción de cobro de prestaciones, al tenor de la pretensión solicitada, esto es, que se condene al empleador al pago de la diferencia del bono cliente percibido por el trabajador por el periodo que indica, desde enero de 2019 a la fecha de presentación de la demanda, el día 15 de enero de 2021, correspondiente a la suma de \$3.264.000, como se dirá en lo resolutivo.

NOVENO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código





del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 12, 41, 42, 54 bis, 446 a 462 del Código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil, SE DECLARA:

I.- Que SE ACOGE la demanda de cobro de prestaciones interpuesta por CRISTIAN LORENZO PAILLAO MILLAR en contra de PROSEGUR CHILE S.A, representada legalmente por Williams Doratt Ocares y en consecuencia se condena a la demandada al pago de la diferencia del bono cliente percibido por el actor, desde enero de 2019 a la fecha de presentación de la demanda, el día 15 de enero de 2021, correspondiente a la suma de \$3.264.000.

II.- Que la cantidad referida deberá ser pagada con los reajustes e intereses señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se condena en costas a la demandada fijándose en la suma de \$300.000.

Regístrese y archívese en su oportunidad, hágase devolución de los documentos guardados en custodia.

RIT N° : O-3169-2021  
RUC N° : 21- 4-0338980-0

Dictada por don Mauricio Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a tres de marzo de dos mil veintidós se notificó la presente resolución por el estado diario.

