



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K14.133(2810)2013

2441

ORD. N° _____/

Juridica

MAT.: El personal de vendedores al por mayor de repuestos para vehículos motorizados dependiente de la empresa IRB Ltda., tiene derecho a semana corrida.

ANT.: 1) Instrucciones de la Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 29.05.2014.
2) Oficio N° 957, de IPT de Santiago, recibido el 08.04.2014.
3) Oficio N° 4905, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 18.12.2013.
4) Presentación de Repuestos IRB Ltda., recibida el 09.12.2013.

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

04 JUL 2014

A : COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS IRB LIMITADA
BRASIL N° 42
SANTIAGO/

Por la presentación del antecedente 4), esa empresa, cuyo giro es la venta de repuestos de vehículos motorizados solicita un pronunciamiento que establezca si resulta legalmente procedente el pago de semana corrida al personal de vendedores mayoristas comisionistas, siete en total, y que se desempeñan excluidos de la limitación de jornada de trabajo.

Se requirió el correspondiente informe de fiscalización, el que se ha acompañado adjunto al Oficio del antecedente 2)

Consta asimismo, presentación de la empleadora del antecedente 4), que en lo fundamental, sostiene que el personal mayorista dependiente de IRB Ltda. no tendría derecho a semana corrida porque no tiene la obligación de rendir diariamente cuenta de su gestión.

Sobre la materia, cúmpleme informar lo siguiente:

Consta del informe de fiscalización acompañado al Oficio del antecedente 2), las siguientes labores desarrolladas por el personal de vendedores mayoristas:

“Ofrecen los productos de la empresa a clientes nuevos o a cartera de clientes, en los locales que se dedican al rubro de ventas de repuestos para vehículos y similares, en Santiago, Puente Alto, San Bernardo, Melipilla o fuera de Santiago”.

“Son vendedores comisionistas por venta al por mayor en terreno, sin limitación de jornada”.

“Al realizar la venta a los clientes, efectúan el pedido o nota de venta, la cual se envía por sistema computacional (Sofland), a la empresa, la cual se encarga de hacer las facturas y el despacho a los clientes”.

“Se encargan de atender la mayor cantidad posible de clientes, de lunes a viernes, o sábado, independientemente si la venta se genera en otro mes, de manera de generar mayor cantidad de productos, para que sus comisiones sean mayores”.

Conforme al informe de exposición anexo al Oficio de antecedente 2), tenido a la vista, la estructura de comisiones es la siguiente:

<u>Productos</u>	<u>Comisión</u>	<u>Zona</u>
Baterías y convertidores catalíticos	3%	General
Repuestos alternativos y originales	4%	Santiago
Repuestos alternativos y originales	5%	Regiones

Consta asimismo, correlación de porcentajes de cumplimiento de metas de venta y bonos, pactados mensualmente, de acuerdo al siguiente cuadro.

<u>Metas de venta</u>	<u>Bono</u>
Superior 150%	\$250.000
140-150%	200.000
120-140%	140.000
110-119%	120.000
106-109%	100.000
100-105%	90.000
90-99%	80.000
86-89%	70.000
80-85%	60.000

Además del bono por cumplimiento de ventas precedente, que se pacta mensualmente, las partes han acordado otro bono por volumen de ventas de acuerdo a las siguientes cifras:

<u>Volumen de ventas</u>	<u>Bono</u>
Superior \$13 millones	\$300.000
De 10 y 13 millones	200.000
7 a 10 millones	160.000
5 a 7 millones	140.000
3,5 a 5 millones	120.000
3 a 3,5 millones	100.000
2,5 a 3 millones	50.000

Precisado lo anterior, cabe señalar que el actual texto del artículo 45 del Código del Trabajo establece:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones."

"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras."

"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita."

"Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, según el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Se infiere, igualmente, que el legislador, a través de la reforma introducida por la ley N° 20.281, ha modificado el ámbito de aplicación de dicha norma, considerando ahora a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.

Por otra parte, mediante Dictamen N° 3262/66, de 05.08.08, de este Servicio, se precisaron las características de un estipendio para que sirva de base de cálculo de la semana corrida, y se dejó establecido que *"debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser principal y ordinario"*.

Así entonces, en la situación que se examina, **los bonos y comisiones** a que se ha hecho referencia, que otorga la empresa IRB Ltda. a su personal de vendedores comisionistas al por mayor, tienen el carácter de **remuneración** propiamente tal, puesto que conforme a los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones acompañadas, éstas son contraprestaciones en dinero que se pagan específicamente por la labor de atención a los clientes de la empleadora, al cumplirse las distintas metas y volúmenes acordados y fijados por el empleador, lo que responde en estricto rigor al concepto de remuneración contemplado en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo. Además - estas así denominadas remuneraciones - jurídicamente tiene el carácter de **principal**, porque subsisten por sí mismas y no dependen de ningún otro estipendio para su percepción o cálculo, y finalmente, también tienen el carácter de remuneración **ordinaria**, puesto que éstas no tienen carácter excepcional o infrecuente, según se infiere de los contratos de trabajo y liquidaciones acompañadas.

Por otra parte, cabe agregar que estos bonos o estipendios constituyen beneficios variables, al tenor de la doctrina vigente de este Servicio, la que precisa *"que reviste tal carácter, todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, agregando que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro"* (Dictamen N° 3262/66, de 05.08.2008, citado por Dictamen N° 3724/053, de 15.09.2009).

En la situación que se examina, la totalidad de las liquidaciones de remuneraciones que se acompañan, da cuenta siempre de distintas sumas por concepto de estos estipendios variables.

Debe precisarse enseguida, si estas remuneraciones variables se devengan **diariamente**.

Desde luego, en lo que concierne a este requisito, el mencionado pronunciamiento expresa que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Así, este pronunciamiento explica a modo ejemplar, que no cumplen este requisito, *“aquellas remuneraciones que, aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta”*.

Por el contrario, en el caso que se examina, se han tenido a la vista los correspondientes anexos de contrato de trabajo que fijan **individualmente**, esto es, para cada dependiente, las normas básicas que regulan la percepción de sus emolumentos, lo que se evidencia de modo concluyente, con el diferente y dispar monto entre dependientes de la referida remuneración por ventas al cliente.

Está claro, en consecuencia, que se está en presencia de metas de atención y ventas individuales - no colectivas, ni tampoco por concepto de rendimiento colectivo - que se encuentran debidamente reguladas en los contratos de trabajo y sus anexos, observándose claras variaciones de sumas de dinero entre diferentes trabajadores.

No altera la conclusión anterior, el hecho de que los estipendios variables que se examinan se devenguen una vez alcanzada la meta establecida, lo que puede abarcar varias semanas e incluso más de un mes, por cuanto ello sólo constituye la modalidad a que debe sujetarse el referido proceso de venta o prestación de servicio, y en consecuencia, no dejan estos estipendios, por estas circunstancias, de **devengarse diariamente**.

Similar criterio se ha sostenido en situaciones anteriores: Ejecutivos de Venta de VTR, Oficio N° 3607, de 09.09.11; Asesores Financieros del Grupo Santander, Oficio N° 3721, de 16.09.11; Vendedores Técnicos de partes y piezas del rubro hidráulico, de Interfluid Ltda., Oficio N° 0769, de 20.02.2012; Personal de Ventas de Argenta Ltda., Oficio N° 817, de 20.02.2013; Vendedores y Técnicos de ADT Security Services S.A., Oficio N° 835, de 21.02.2013; Personal Especializado de TV Cable Nielsen S.A., Oficio N° 2842, de 18.07.2013, Vendedores de Sepulturas de Parque Quillota S.A., Oficio N° 3703, de 25.09.2013, y Personal Ejecutivo de VTR Global Com S.A., Oficio N° 154, de 14.01.2014, todos de esta Dirección.

En todos estos casos, los dependientes perciben remuneraciones variables por ventas de repuestos de vehículos motorizados que son el resultado de una secuencia de actos y operaciones técnicas complejas, que abarcan un período prolongado de tiempo y una atención diaria y sostenida del dependiente, rasgos y características del trabajo realizado que explican con creces el hecho que las remuneraciones así percibidas se **integran diariamente** al patrimonio del trabajador, progresivamente y no de una vez.

Como se advierte, esta Dirección reiteradamente ha sostenido que la complejidad de la prestación de servicio que da origen al bono, incentivo, comisión u otra remuneración variable, precisamente al no concluir en un acto o instante y ser de más larga data y laboriosidad, se devenga diariamente, aunque el ingreso paulatino de este estipendio variable al patrimonio del dependiente, no pueda cuantificarse día a día.

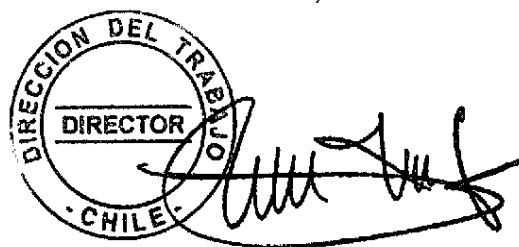
Por tanto, conforme al predicamento explicado precedentemente, esta Dirección considera que las argumentaciones y antecedentes acompañados por IRB Ltda. - que se orientan a afirmar que las remuneraciones variables analizadas no se perciben diariamente - responden a puntos de vista jurídicos que con razonados fundamentos, este Servicio no comparte.

Así entonces, las remuneraciones en estudio cumplen con la totalidad de los requisitos que la ley exige para ser considerados en la base de cálculo de la semana corrida, vale decir, constituyen remuneraciones variables de carácter principal y ordinaria, y son devengadas diariamente, independiente de que se paguen mensualmente o que no puedan cuantificarse diariamente, atendidas las características del proceso de venta y de atención al cliente descritos.

En estas condiciones, al personal de vendedores comisionistas al por mayor dependiente de IRB Ltda. le asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida, sin perjuicio que la empleadora deba otorgar igual beneficio al resto del personal que reúna los requisitos legales analizados.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cúmpleme manifestar a Ud. que el personal de vendedores mayoristas de repuestos para vehículos motorizados dependiente de la empresa IRB Ltda., tiene derecho al beneficio de semana corrida contemplado en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



**CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO**

JFCC/SOG/RGR/rg

Distribución:

- Jurídico, Partes y Control