



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E30705 (1817) 2019

4955

ORDINARIO N°: _____/

Jurídico

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Pago de Comisiones.

RESUMEN:
Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador de manera incondicional, y constituyen un crédito en favor de este.



ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 08.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2) Pase N°104 de 26.08.2019, de la Jefa del Departamento de Relaciones Laborales.
3) Presentación de 21.08.2019, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Consorcio S.A.

SANTIAGO,

17 OCT 2019

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

**A: CARLOS MARFULL NAVARRO
carlos.marfull@tusindicatoconsorcio.cl
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES
DE EMPRESA CONSORCIO S.A.
LUIS THAYER OJEDA N°0127, OFICINA 901
PROVIDENCIA**

Por presentación de antecedente 3), el Sindicato de Trabajadores de Empresa Consorcio S.A., ha solicitado a esta Dirección del Trabajo ejecutar las acciones necesarias para realizar una investigación en relación con la legalidad de incorporación de emolumentos devengados y adeudados en complemento de diferencia de remuneración garantizada por el empleador y en relación a un posible incumplimiento en la entrega de la información del origen de remuneraciones en relación a los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En primer lugar cabe destacar que este Servicio mediante dictamen N°4814/44, de 31.10.2012, ha establecido con anterioridad que las remuneraciones una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, estableciendo que el artículo 54 bis del Código del Trabajo no hace distinción en cuanto al tipo de remuneración a que se refiere, por lo que atendido el contexto de la ley es posible establecer que se trata preferentemente de la

comisión u otras remuneraciones variables similares y su debida protección, las que una vez devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador. El efecto de dicha incorporación al patrimonio del trabajador consiste en que las remuneraciones no pueden quedar sujetas a cláusulas sobre devolución, reintegro o compensación en favor del empleador por la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que se devengaron, a menos que estos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo concernientes a la operación efectuada. De esta manera, una comisión ya devengada no podría ser imputada como un complemento de remuneración asegurada para un mes diferente.

El artículo 42 letra c) del Código del Trabajo define la comisión, como el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador, por lo que una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o de otras operaciones que realiza el empleador con la colaboración del trabajador.

A la luz de lo anterior, necesario se hace sostener que la comisión se genera para el trabajador cuando ha efectuado la venta, compra u otra operación establecida en su contrato de trabajo. Ahora bien, tal como lo ha precisado y sostenido la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 5479/261, de 19.12.2003, 3310/177, de 09.10.2002, y 1288/31, de 27.02.1990, luego de analizar el concepto de contrato de trabajo definido en el artículo 7° del Código del Trabajo, y su naturaleza jurídica de contrato bilateral, que genera obligaciones recíprocas para ambas partes, a saber, para el trabajador, ejecutar la labor o servicio material o intelectual convenido, y para el empleador, pagar una remuneración determinada por dicha labor o servicio, al trabajador le nace el derecho a percibir la remuneración en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado, por lo que "posible es afirmar que el derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, resultando improcedente, por tanto, que aquél se extinga por el cumplimiento de una modalidad consistente en una condición resolutoria, esto es, un hecho futuro e incierto que en el evento de producirse, causaría la extinción del derecho."

De esta manera, conforme a la doctrina de este Servicio, las remuneraciones, incluida la comisión, se incorporan al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos, como una obligación pura y simple, no sujeta a condiciones. Cabe agregar que, en relación a la operación de venta de intangibles, remunerados a base de comisiones, también la doctrina ha precisado, en dictámenes N°s. 3954/223, de 08.07.1997; 3194/180, de 02.06.1997; y 311/21, de 19.01.1993, entre otros, que la prestación efectuada por el trabajador constituye un acto complejo, cuyo perfeccionamiento se logra a través de la realización de diversas etapas, o del cumplimiento de procedimientos reglados por el legislador o la autoridad administrativa en el ejercicio de sus funciones, por lo que *"si bien la operación que consiste en afiliar o traspasar a un trabajador conforma una obligación pura y simple, no es menos cierto que ella no se cumple con la ejecución de un solo acto, como ocurre con la generalidad de las ventas, sino que supone una multiplicidad de trámites cuya culminación determina el perfeccionamiento de la afiliación o traspaso, y con ello, el momento en que el ejecutivo de ventas devenga la respectiva comisión."*


En conformidad a lo señalado, la comisión y cualquiera otra remuneración similar, debe entenderse devengada y se incorpora al patrimonio del trabajador en términos generales, en el momento en que se perfecciona el contrato de venta efectuado por su intermediación, sea en un acto único o complejo, sin que pueda afectar su existencia un


hecho posterior a su perfeccionamiento, a menos que este hecho posterior se origine en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Ud. que respecto a lo consultado debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe tener presente que copia de este Ordinario con su respectiva presentación, serán remitidos a la Inspección Provincial del Trabajo Santiago, con el objeto de que dicha oficina verifique directamente y en terreno, el cumplimiento de las normas sobre protección de las remuneraciones de los trabajadores que prestan servicios para la empresa Consorcio S.A., todo ello, a la luz de lo resuelto en el presente Oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/JFM
Distribución:
- Jurídico,
- Partes
- IPT Santiago