



DEPARTAMENTO JURIDICO
K 14740(2971) 2013 ✓
8308(1607) 2013 ✓

Jurídico

4026

ORD. N°: _____/

MÁT.: Atiende presentación que indica.

- ANT.:**
- 1.- Ord. N° 956, de 09.07.2015, de Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Poniente (S).
 - 2.- Ord. 0773, de 27.02.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 3. Instrucciones de 2.02.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 4.- Presentación de Empresa Detacoop Ltda., recibida el 14.01.2014.
 - 5.- Ord. N° 1754, de 26.12.2013, de Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Poniente.
 - 6.- Presentación de empresa Detacoop Ltda. de 18.12.2013.
 - 7.- Pase N° 2362, de 27.12.2013, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
 - 8.- Ord. N° 3812, de 01.10.2013, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
 - 9.- Presentación de empresa Detacoop Ltda. de 17.07.2013.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

11 AGO 2015

**A : SR. ALEX FIGUEROA NAVARRO
EMPRESA DETACOOP LTDA.
CARRASCAL N° 4883
QUINTA NORMAL**

Mediante presentación de antecedente 9), y en representación de la Empresa Detacoop Ltda., cuyo giro principal consiste en la gestión financiera de ahorro y créditos, ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si el personal de dicha empresa que cumple las funciones que indica, tiene derecho al beneficio de semana corrida.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, dispone:

"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

trato, pero, en este caso, el promedio se calculará solo 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 las disposiciones legales precedentemente transcritas se colige en primer término 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 al mencionado artículo 45 por la ley N° 20.281, modificó 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 en este caso 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.

Mediante dictamen N° 3262/ 66, de 05.08.2008, este Servicio precisó las características o requisitos que debe reunir un determinado estipendio para los efectos de ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, señalando al efecto que el mismo debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser de naturaleza principal y ordinaria.

En el punto dos del aludido pronunciamiento jurídico, referido al concepto de remuneraciones variables, se sostiene 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.

Ahora bien, de conformidad a lo establecido en el mismo dictamen, la remuneración variable, aparte de que debe ser devengada diariamente, debe ser principal y ordinaria.

Por lo que concierne al primer requisito, el mencionado pronunciamiento expresa que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio diariamente, precisando que reviste tal condición aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Conforme a la misma jurisprudencia, tal requisito implica que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo de la semana corrida, 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 sería 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.

En lo que se refiere al segundo requisito, esto es, que la remuneración variable sea principal y ordinaria, el referido dictamen precisa que pueden calificarse como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración, excluyendo, por ende, de la base de cálculo que nos ocupa, aquellas de naturaleza accesorio, las que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio son incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas y secundarias. Se establece asimismo, que no procede considerar para tales efectos, las remuneraciones de carácter extraordinario, según el concepto fijado por esta Repartición, esto es, aquellas excepcionales o infrecuentes.

Cabe agregar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en 3724/053, de 15.09.2009, ha resuelto que *“Los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el presente informe.”*

En el mencionado pronunciamiento jurídico se analiza la procedencia de considerar en la base de cálculo de la semana corrida, aquellas comisiones que se generan una vez cumplida una determinada meta, o un porcentaje de ésta, cuyos montos varían o se van incrementando de acuerdo a parámetros o tablas predeterminadas.

Así, a vía de ejemplo, se cita el caso de un trabajador que percibe comisión por la colocación de créditos, la cual está supeditada, tanto al número de operaciones realizadas, como al valor de éstas, de suerte tal que si no se cumplen ambas exigencias no genera comisión alguna, comenzando a devengarlas sólo una vez cumplidas tales condiciones, cuyos valores están fijados en porcentajes que se van incrementando según el mayor número de operaciones realizadas y el mayor valor de las respectivas colocaciones.

Igualmente se consigna, entre otros, el caso de un trabajador que percibe **comisión por ventas** cuando cumple un determinado porcentaje de una meta preestablecida, el que una vez superado genera comisiones por un monto superior, según vaya superando cada tramo prefijado.

En cuanto a si remuneraciones variables como las señaladas podrían estimarse que son devengadas diariamente por el trabajador, el dictamen precitado hace presente que la semana corrida es un beneficio que se calcula semana a semana, en base al promedio de lo devengado en dicho período por concepto de remuneraciones variables, de suerte tal que si en una o más semanas los trabajadores a que se refieren los ejemplos propuestos no alcanzaren a cumplir la meta prefijada, un porcentaje de ésta o una producción mínima, no generarán comisiones u otras remuneraciones variables que pudieren servir de base para el cálculo del beneficio, no teniendo derecho, por tanto, a impetrar el pago de los días domingo, festivos y / o descansos compensatorios, según corresponda, que incidieren en dichos períodos semanales.

Conforme al citado dictamen, distinta es la situación que se produce una vez cumplida la meta, un porcentaje de ésta o un mínimo de producción que les da derecho a percibir comisiones u otros estipendios variables, puesto **que a partir de dicho cumplimiento generarán tales emolumentos, los cuales se irán incorporando a su patrimonio en función del trabajo diario realizado**, concluyendo sobre dicha base que *“los montos percibidos por tal concepto deberán ser*

considerados para determinar la base de cálculo de la semana corrida de los respectivos trabajadores, atendido que tales emolumentos cumplen todos los requisitos necesarios para integrar dicha base, esto es, tienen el carácter de remuneraciones variables que se devengan diariamente y son principales y ordinarias.

Se agrega que no altera la señalada conclusión” el hecho de que en ciertos casos, se establezca un período mensual para alcanzar la meta fijada, por cuanto ello sólo constituye un acuerdo en relación al lapso máximo en que ésta debe ser enterada para acceder al pago de las remuneraciones variables convenidas, circunstancia que no altera la naturaleza diaria de aquellas que se devenguen una vez cumplida la meta prefijada.”

“En otros términos, la fijación de un período mensual para el cumplimiento de la meta que hace nacer el derecho a percibir remuneraciones variables, no permite sostener fundadamente que las devengadas tras dicho cumplimiento constituyan estipendios de carácter mensual puesto que, como ya se expresara, tales remuneraciones se generan en función del trabajo diario de los respectivos dependientes, quienes las van incorporando a su patrimonio, día a día.

Cabe informar igualmente que la jurisprudencia institucional ha resuelto que no corresponde el pago de semana corrida a trabajadores cuya jornada laboral se distribuye en menos de cinco días.

Dicho todo lo anterior, cabe señalar que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial, de los informes inspectivos emitidos por la fiscalizador actuante, Sr. Alejandro Giubergia Capurro, aparece primeramente que el personal de esa empresa se encuentra integrado por diferentes grupos de trabajadores a saber: jefes de sucursal, ejecutivos de plataforma, ejecutivos vendedores y administrativas de cobranza, todos los cuales perciben una remuneración mixta compuesta por un sueldo base mensual y remuneraciones variables, estas últimas de características diversas según la función efectuada.

*En relación a los **jefes de sucursal**, se informa que aparte del sueldo base y gratificación, perciben bonos por colocación, recuperación, captación y de cumplimiento administrativo, precisándose que los tres primeros se obtienen del trabajo realizado por los ejecutivos de plataforma y/ o ejecutivos vendedores. Respecto al bono de cumplimiento administrativo, se indica que este constituye una suma fija mensual, que se paga independientemente del cumplimiento o no de los requisitos que al efecto se señalan en el respectivo contrato individual de trabajo.*

En cuanto a los **ejecutivos de plataforma**, el fiscalizador actuante señala que además del sueldo base mensual y beneficio de gratificación legal éstos perciben bonos de cobranzas, cumplimiento trimestral y semestral y de colocación. En los mencionados informes se agrega que sólo los bonos de captación, recuperación y colocación derivan del trabajo personal e individual del ejecutivo y se devengan diariamente por éstos.

Respecto a los **ejecutivos vendedores**, se manifiesta que dicho personal también se encuentra afecto a un sistema remuneratorio mixto conformado por sueldo base y un bono de colocación de carácter variable. En relación a este último estipendio se expresa que se devenga por el trabajo diario e individual de cada ejecutivo.

Finalmente y en lo que concierne al personal denominado **administrativas de cobranza**, el mencionado funcionario indica que si bien éste también está afecto a un sistema de remuneración mixto, las remuneraciones variables que perciben, esto es, bono meta, bono recuperación y bono cobranza constituyen un porcentaje de la producción total que se reparte en partes iguales entre todas ellas, configurándose así un sistema de pozo.

Analizados los estipendios de naturaleza variable a que están afectos los diferentes grupos de trabajadores de esa empresa, a la luz de la nueva normativa que sobre semana corrida se contiene en el artículo 45 del Código del Trabajo y de la doctrina institucional precitada, debe concluirse que los que conforman la remuneración de tal carácter que perciben los jefes de sucursal no reúnen los requisitos necesarios para ser considerados en la base de cálculo del beneficio que nos ocupa, por cuanto los mismos, no derivan del rendimiento individual de dichos trabajadores sino del rendimiento colectivo de los ejecutivos de plataforma y/ o vendedores de la empresa. De ello se sigue que los aludidos jefes de sucursal no tienen derecho al pago de semana corrida, por no cumplir los estipendios variables que perciben los requisitos necesarios para ello, según se analizara en párrafos que anteceden. Igualmente no tienen derecho al beneficio las trabajadoras que se desempeñan como ejecutivas de cobranza, por cuanto sus emolumentos variables configuran un sistema de "pozo".

En cuanto a los ejecutivos de plataforma, cabe señalar que de los antecedentes recabados aparece que los mismos tienen derecho al beneficio en comento, debiendo considerarse para su cálculo, solo las remuneraciones variables denominadas bonos de captación, recuperación y colación, únicas que se devengan diariamente por dichos trabajadores y derivan del rendimiento individual de cada uno. Asimismo, tienen derecho a gozar del citado beneficio, los trabajadores que cumplen funciones como ejecutivos vendedores.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, cumpro con manifestar a Ud. que los trabajadores de la empresa Detacoop Ltda. que se desempeñan como ejecutivos de plataforma y ejecutivos de venta tienen derecho a semana corrida en los términos precisados en el cuerpo del presente informe. Por el contrario, no asiste tal derecho a los trabajadores (as) que cumplen funciones de jefes de sucursal y administrativas de cobranza en la misma empresa y a todos aquellos sujetos a una jornada laboral que se distribuye en menos de cinco días.

Saluda a Ud.,

J. F. Castro

JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCION DEL TRABAJO



[Handwritten signature]
RGR/STMS
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control