

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K.20.419 (1386)/96

2088 108

ORD. N° \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**MAT.:** No procede jurídicamente considerar en los descuentos efectuados a trabajadores remunerados con un sueldo base y comisiones por causa de atrasos, los montos que hubieren percibido por comisiones, encontrándose por ende, ajustadas a derecho las instrucciones N° 96.871 impartidas por la Fiscalizadora doña María Castro Delgado a la empresa Silicona-Ltda., no procediendo su reconsideración.

**ANT.:** 1) Presentación del 23.10.96, de Empresa Silicona Ltda, 2) Ord. N° 205, 20.02.97, de Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente.

**FUENTES:**

Art. 32 y 41 del Código del Trabajo.

SANTIAGO, 17 ABR 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. EDUARDO FUENTES M.  
GERENTE GENERAL  
EMPRESA SILICONA LTDA.  
JUAN DIAZ 11 3er PISO  
NUNOA/

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Empresa Silicona Comercial Limitada, la reconsideración de las instrucciones N° 96.871 de fecha 17 de octubre de 1996 impartidas por la fiscalizadora doña María Castro Delgado a dicha empresa, en el sentido de pagar las diferencias descontadas a algunos de sus trabajadores por atrasos, a quienes se les calculó erradamente el mencionado descuento considerando la remuneración total, esto es, el promedio imponible de las tres últimas remuneraciones, incluyéndose en consecuencia, en dicho descuento, las sumas percibidas por comisiones.

La Empresa, a su turno, señala que, en atención a los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, debe considerarse en los descuentos por atrasos en el caso de trabajadores remunerados con sueldo fijo más comisiones, la remuneración total recibida, incluido el sueldo base y las comisiones.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 41 del Código del Trabajo señala que:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".*

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que la remuneración es una contraprestación de los servicios efectuados por el trabajador, que se paga por causa del contrato del trabajo.

Ahora bien, como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, el trabajador tiene derecho a percibir de parte del empleador esta retribución en la medida que preste servicios para los cuales fue contratado, todo ello teniendo presente que el contrato de trabajo es bilateral, esto es, genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Atendido lo anterior, y considerando que el esquema de nuestra legislación en materia de fijación de sistemas remuneratorios es abierto, en cuanto se admite que las partes, en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, adopten la forma y modalidad de remuneración que estimen más conveniente, sin perjuicio que la ley señale algunos tipos de remuneración en el artículo 41 del Código del Trabajo, la naturaleza de la prestación de servicios que deba ser considerada como causa de la remuneración en cuestión, depende de cual sea el sistema remuneratorio escogido por las partes.

Así, mientras la obligación de pagar la remuneración denominada "sueldo" encuentra su causa jurídica en la prestación de servicios que corresponde a la actividad laborativa permanente efectuada por el trabajador dentro de la empresa, dentro de límites impuestos por la jornada ordinaria de trabajo, aún cuando el trabajador no efectúe su actividad laborativa por causas no imputables a su persona, en la remuneración llamada "comisión", la causa de su nacimiento corresponde, en palabras del artículo 41 del Código del Trabajo, "al porcentaje sobre el precio de ventas o compras, o sobre el monto de las operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador".

El descuento de las remuneraciones por atrasos de los trabajadores sólo puede ser fundado jurídicamente en la ausencia de la prestación de servicios laborales convenidos, cuando la presencia física del trabajador en el lugar de trabajo en un horario determinado corresponde precisamente a la condición básica de los servicios convenidos, y no, como es fácil de advertir, en aquellos casos en que la remuneración se vincula a hechos distintos de la presencia y actividad del trabajador en el lugar de trabajo, como ocurre con la comisión, en cuyo caso, la remuneración está vinculada a las operaciones de venta y compras que efectúe el trabajador, en colaboración con su empleador.

De este modo, el atraso en la llegada del trabajador importa un incumplimiento en la prestación de servicios mensurable por el empleador, quien puede determinar con exactitud el monto a rebajar del sueldo, sin embargo, en el caso de las comisiones no existe esta posibilidad de mensurar la incidencia que el atraso produce en las remuneraciones, las que no se calculan de acuerdo a un tiempo fijo y determinado de actividad y presencia del trabajador, sino en base a operaciones de venta, cuya ejecución pudo o no, producirse durante el tiempo del atraso.

---

Sostener lo contrario, esto es, la posibilidad de descontar por atrasos lo ganado por comisiones, imputando parte de ellas a una porción determinada de tiempo, importaría mutar y transformar esta modalidad remunerativa, atribuyéndole un carácter de fijeza propia del sueldo, lo que atentaría con la voluntad de las partes expresada en el contrato, que han pactado parte de las remuneraciones en comisiones y no en sueldo, y contra el texto de la ley, que en el artículo 41, ha definido explícitamente la comisión.

Apoya la decisión interpretativa arriba explicitada, en el sentido de la imposibilidad jurídica de descontar por atrasos sumas correspondientes a comisiones devengadas por los trabajadores, el pronunciamiento de este Servicio, contenido en el Ordinario N° 2347/105, de 18.04.94, en orden a señalar que, en conformidad al artículo 32 del Código del Trabajo:

*"El cálculo de las horas extraordinarias de aquellos trabajadores que se encuentran afectos a un sistema remuneracional consistente en una remuneración mensual garantizada y por tratos, bonos o incentivos variables que se imputan a dicha remuneración mínima, debe efectuarse considerando el monto correspondiente a la referida remuneración mensual garantizada, que presenta los caracteres de sueldo por estar estipulado en forma fija, efectuarse sus pago en dinero, en periodos iguales y tener su origen en la presentación de servicios, prescindiendo, por el contrario, de los valores correspondientes a los tratos e incentivos por tratarse de remuneraciones variables y no de estipendios fijos".*

La razón que subyace a la exclusión del cálculo del sobresueldo de los incentivos variables como son las comisiones, es precisamente la imposibilidad de imputar al periodo de prestación extraordinaria de servicios las remuneraciones recibidas por dichos incentivos, en cuanto ellas no dependen de la prestación de servicios laborales lisa y llanamente, sea en jornada ordinaria o en su exceso, sino de la ejecución de una o más operaciones de venta y/o compras que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

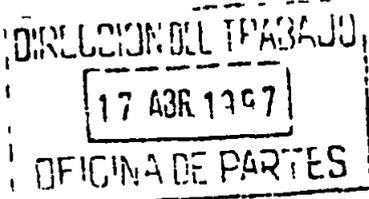
Así, de esta manera, si la especial naturaleza de las comisiones, de carácter variable y vinculada a operaciones jurídicas determinadas más que a la prestación desnuda de los servicios, impide considerarlas para beneficiar al trabajador, por el exceso en la prestación de servicios convenidos ordinariamente, aumentando sus remuneraciones por la vía del sobresueldo, tampoco nos permite utilizarlas para perjudicar al trabajador, por la falta o la menor prestación de servicios, disminuyendo sus remuneraciones por la vía de descuento por atrasos.

En consecuencia, en atención a las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, es posible concluir que no procede jurídicamente considerar en los descuentos efectuados a trabajadores remunerados con un sueldo base y comisiones, por causa de atrasos, los montos que hubieren percibido por comisiones, encontrándose por ende, ajustadas a derecho las instrucciones Nº 96.871 impartidas por la fiscalizadora doña María Castro Delgado a la empresa Silicona Limitada, no procediendo su reconsideración.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferés Nazarala*  
**MARIA ESTER FERÉS NAZARALA**  
 ABOGADO  
 DIRECTOR DEL TRABAJO



**JLUC/csc**

**Distribución:**

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo