

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/M. (414)/97

ORD. N^o 4444 / 245 /

MAT.: 1) Los choferes de camiones de carga remunerados en base a un porcentaje o comisión del valor del flete de traslado tienen derecho a percibir el beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.
2) El personal referido en el número que antecede, cuyo sistema remuneracional está constituido por un sueldo base mensual y un porcentaje o comisión del Valor del Flete de traslado no tiene derecho a percibir el beneficio de la semana corrida.
3) Las horas laboradas durante los días de descanso semanal de los conductores de camiones de carga deben pagarse como extraordinarias, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

ANT.: 1) Pase N^o 584, de 25.04.97, de Sra. Directora del Trabajo.
2) Presentación de 25.04.97, de Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile "Fenasicoch".

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 32, inciso 3^o, 42 letras a) y c) y 45.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N^{os}. 4812/230 y 211/3, de 11.01.95

SANTIAGO,

28 JUL 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SRES. FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE CONDUCTORES CAMIONES DE CHILE "FENASICOCH"
ALDUNATE N^o 890
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado de esa Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

1) Si a los choferes de camiones de carga remunerados en base a un porcentaje o comisión del Valor del Flete de Traslado le asiste el derecho a percibir el beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

2) Si al personal referido en la consulta que antecede, cuyo sistema remuneracional está constituido por un sueldo base mensual y un porcentaje o comisión del valor del flete de traslado le asiste el derecho a percibir el beneficio de la semana corrida.

3) Forma de remunerar los días de descanso semanal del personal que se desempeña como conductores de camiones de carga cuando laboran en los referidos días de descanso.

Al respecto, cumpla con informar a Uds lo siguiente

1) En relación con la pregunta signada con este numero, el inciso 1º del 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 por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana"

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

Sobre el particular, cabe hacer presente que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en dictámenes NQs. 7339 de 21.09.89 y 6373 de 17.11.93, ha precisado que el alcance del beneficio establecido en el inciso 1º del citado artículo NQ 45 no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la misma norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, trato, comisión.

La misma doctrina, ha sostenido que la intención del legislador fue la de favorecer o regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente, el pago de los días domingo y festivos.

De esta manera entonces, la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, prescindiendo de la periodicidad con que le sean pagadas sus remuneraciones.

Por lo tanto, posible resulta sostener que en el caso de trabajadores remunerados exclusivamente en base a porcentaje o comisión, por cuya situación se consulta, éstos tienen derecho al pago de la semana corrida, toda vez que su remuneración se devenga cada día efectivamente trabajado, conclusión que no se ve alterada por el hecho de que en la empresa se les liquide y pague en forma mensual, ya que esto sólo constituye la periodicidad con que se efectúa el pago.

2) En lo que concierne a esta consulta, cabe señalar que, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección sobre la materia, el beneficio de la semana corrida previsto por el legislador en el artículo 45 del Código del Trabajo, no es aplicable a los trabajadores con remuneración mensual, cuyo es el caso en consulta, sin perjuicio de lo cual sus días de descanso son igualmente pagados, toda vez que su remuneración, sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, al cubrir un período mensual, comprende tanto el pago de los días hábiles como el de los días domingo y festivos o de los descansos compensatorios de tales días que incidan en el respectivo período

3) En lo que se refiere a la pregunta signada con este número, es necesario señalar, previamente, que de conformidad con el ordenamiento jurídico laboral, en especial los artículos 35 y siguientes del Código del Trabajo, los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso. Asimismo, las empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrollada en día domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

De lo expuesto precedentemente se sigue que durante los días de descanso semanal los trabajadores se encuentran impedidos de prestar servicios y, por ende, a la empresa le está prohibido distribuir la jornada de su personal de manera que incluya tales días, de suerte tal que las horas laboradas en dichos días deberán ser pagadas como extraordinarias por el empleador, por exceder la jornada convenida, sin perjuicio de la aplicación de la multa a beneficio fiscal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a las normas sobre descanso semanal.

Precisado lo anterior y a fin de determinar la remuneración que deben percibir en tales días los trabajadores de que se trata, atendido su sistema remuneracional, esto es, porcentaje o comisión del valor del flete de traslado o sueldo y porcentaje del valor del flete de traslado, es necesario recurrir al artículo 32, inciso 3º del Código del Trabajo que, prescribe:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse en base al sueldo convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual establece:

"Constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

"a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración debe ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas

- 1) Que se trate de un estipendio fijo,
- 2) Que se pague en dinero,
- 3) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- 4) Que responda a una prestación de servicios

De ello se sigue que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan tales características constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan dichas condiciones.

Al tenor de lo expuesto, en lo que respecta a los trabajadores que laboran exclusivamente en base a porcentaje o comisión, cabe señalar que ésta aparece contemplada entre las especies de remuneración enumeradas en el artículo 42 del Código del Trabajo, específicamente, en la letra c), siendo su característica fundamental la de ser variable en su monto puesto que se encuentra vinculada con el número de fletes que el trabajador realiza, circunstancia ésta que autoriza para afirmar que, no se trata de un estipendio fijo, es decir, no constituye sueldo y no es, por ende, un estipendio susceptible de ser tomado en consideración para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto, cabe sostener que el trabajador que labora exclusivamente a porcentaje o comisión no tiene derecho al pago de horas extraordinarias.

Con todo, es del caso puntualizar que los trabajadores a que alude el párrafo que antecede, tienen derecho a percibir por las horas laboradas en los días de descanso semanal el porcentaje pactado que, necesariamente, ha de aumentar por el hecho de laborar mayor tiempo que el convenido.

Por su parte, en lo que concierne a aquellos trabajadores que se encuentran afectos al sistema remuneracional consistente en un sueldo mensual y porcentaje o comisión, posible es afirmar que les asiste el derecho al pago de horas extraordinarias, cuyo porcentaje debe efectuarse considerando solamente el monto correspondiente al referido sueldo mensual, que presenta los caracteres propios de este tipo de remuneración por estar estipulado en forma fija, efectuarse su pago en dinero, en períodos iguales y tener su origen en la prestación de servicios, prescindiendo, por el contrario, de los valores correspondientes a los aludidos porcentajes, por tratarse, como ya se expresara, de remuneraciones variables.

Lo señalado precedentemente ha de entenderse, obviamente, sin perjuicio del derecho de los dependientes de que se trata a percibir durante los días de descanso semanal laboradas el porcentaje o comisión convenida, en los términos expuestos en relación con el personal remunerado en forma variable

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) Los choferes de camiones de carga remunerados en base a un porcentaje o comisión del valor del flete de traslado tienen derecho a percibir el beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

2) El personal referido en el número que antecede, cuyo sistema remuneracional está constituido por un sueldo base mensual y un porcentaje o comisión del valor del flete de traslado no tiene derecho a percibir el beneficio de la semana corrida.

3) Las horas laboradas durante los días de descanso semanal de los conductores de camiones de carga deben pagarse como extraordinarias, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

DIRECCION DEL TRABAJO
29 JUL 1997
OFICINA DE PARTES

IVS/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