



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 10744 (2214) 2015

2584

ORD.: \_\_\_\_\_

Jurídico

MAT.: 1. El pago de las comisiones deberá efectuarse en el período de pago que corresponda, sin que resulte procedente diferir su pago a un período posterior y por un motivo no contemplado en la ley.  
2. Esta Dirección se deberá abstener de emitir un pronunciamiento sobre si las remuneraciones variables contenidas en la presentación dan derecho al pago de la semana corrida, por cuanto no se aportan antecedentes suficientes para determinar si las mismas reúnen las condiciones requeridas para servir de base de cálculo a la misma.

ANT.: 1) Instrucciones de 01.06.2018, de Jefe Departamento Jurídico.  
2) Instrucciones de 27.04.2018, 10.08.2017 y 22.03.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3) Presentación de 31.08.2015, de Sindicato de Trabajadores SKF Chilena S.A.I.C.

SANTIAGO,

05 JUN 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES SKF CHILENA S.A.I.C.  
cristinaalcaide@gmail.com  
AV. VICUÑA MACKENNA N°655  
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 3) se ha solicitado un pronunciamiento jurídico en orden a determinar si la estructura de remuneraciones establecida por la empresa da lugar al pago de la semana corrida.

Al respecto, se explica que desde el año 2013 la empresa anticipa el pago de las comisiones, incorporándolas en la remuneración fija mensual de cada trabajador, y luego las reliquida trimestralmente. Así, a modo ejemplar se indica que si el trabajador cumple con el porcentaje de venta impuesto por la empresa, la reliquidación será igual a cero; si se supera el porcentaje de venta establecido, se paga al trabajador la diferencia que resulte y, si el porcentaje de venta es menor al que estaba obligado, se le descuenta el exceso de un bono de gestión que la empresa paga en febrero de cada año.

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

El inciso 1° 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."*

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.

Luego, la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en dictámenes N°s. 2213/37, de 08.06.2009 y 3262/66, de 05.08.2008, ha señalado que una remuneración variable podrá ser considerada para efectos del pago de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

- a. Que sea devengada diariamente, y
- b. Que tenga el carácter de principal y accesoria.

En relación al primer requisito, la misma jurisprudencia ha expuesto que: *"debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual"*.

De esta manera, sólo la remuneración variable devengada diariamente, es decir, la que el trabajador tiene derecho a percibir por cada día laborado, es la que corresponde tener en consideración para la procedencia del pago del beneficio en comento.

En cuanto al segundo requisito, la jurisprudencia de este Servicio ha señalado que debe entenderse por remuneración principal y ordinaria aquella que subsiste por sí misma, independientemente de otra remuneración.

Ahora bien, en la especie, la consulta surge con motivo de la estructura de remuneraciones existente en la empresa, en virtud de la cual las remuneraciones variables han sido incorporadas al ingreso fijo mensual del trabajador, lo que genera la inquietud acerca de cuál sería la base de cálculo de la semana corrida.

Al respecto, cabe indicar que el inciso 1° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, establece:

*"Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó,*



*salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo”.*

La disposición legal transcrita contiene un principio protector de las remuneraciones, dirigido, principalmente a los trabajadores comisionistas. En efecto, la doctrina de este Servicio, contenida en dictamen N°4814/044 de 31.10.2012, que fija el sentido y alcance de la ley N°20.611 que incorpora la citada norma al Código del Trabajo, dispuso que, si bien el inciso 1° de la norma legal no hace distinción en cuanto al tipo de remuneración a que se refiere, atendido el contexto de la ley es posible derivar 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.

Luego, en cuanto a la oportunidad en que se devengan las comisiones, el referido pronunciamiento señala que la comisión se incorpora 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.

La regla precedentemente expuesta reconoce como única excepción el eventual incumplimiento en que pudiera incurrir el trabajador a alguna de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, en cuyo caso la remuneración podría quedar afectada a devolución, reintegro o compensación.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 55 del Código del Trabajo, dispone:

*“Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita”.*

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de la disposición legal preinserta, fluye que la estructura remuneracional de la empresa en cuestión pugna con la premisa de que las comisiones deben ser liquidadas y pagadas junto a las demás remuneraciones del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen.

En efecto, de acuerdo al sistema remuneracional descrito en su presentación, se advierte que el empleador estaría difiriendo el pago de una parte de las comisiones a un período posterior al de su devengo, situación no se ajusta a derecho, salvo que ello responda a alguna razón técnica.


Ahora bien, respecto al pago de la semana corrida, cabe señalar que la presentación en estudio no contiene antecedentes suficientes que permitan determinar si las remuneraciones variables reúnen las condiciones requeridas para servir de base de cálculo para su pago, por lo que este Servicio deberá abstenerse de pronunciarse sobre la materia.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. El pago de las comisiones deberá efectuarse en el período de pago que corresponda, sin que resulte procedente diferir su pago a un período posterior y por un motivo no contemplado en la ley.

2. Esta Dirección se deberá abstener de emitir un pronunciamiento sobre si las remuneraciones variables contenidas en la presentación dan derecho al pago de la semana corrida, por cuanto no se aportan antecedentes suficientes para determinar si las mismas reúnen las condiciones requeridas para servir de base de cálculo a la misma.

Saluda a Ud.,

  
JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Parte.
- Control.