



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8564 (1956) 2016

Jurídico



4399

ORD.:

MAT.:

ANT.:

Atiende presentación que indica, relativa al beneficio de la semana corrida.

1) Correos electrónicos de fechas 21.08.2017 y 17.08.2017, entre Abogada de Unidad de Dictámenes y Fiscalizadora de ICT Norte- Chacabuco.

2) Ordinario N° 1075 de 21.07.2017, de Inspectora Comunal del Trabajo Norte – Chacabuco.

3) Ord. N° 1735 de 21.04.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Ord. N° 1123 de 11.08.2016, de Jefe Departamento de Inspección.

5) Presentación de 05.08.2016, de don Javier Rivera Machado, en representación de Eaton Industries Chile SpA.

20 SEP 2017

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JAVIER RIVERA MACHADO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
EATON INDUSTRIES CHILE SpA.
PANAMERICANA NORTE KM. 15 ½
LAMPA

Mediante la presentación del antecedente Ud. 5) ha requerido a este Servicio un pronunciamiento respecto de la determinación de la base de cálculo de la semana corrida, específicamente sobre si corresponde incluir en el pago a los trabajadores beneficiarios, la comisión por el total de venta de una determinada cartera, en la que participan varios trabajadores, o si para tal cálculo únicamente debe estarse a las ventas realizadas por el trabajador beneficiario de la semana corrida.

Al respecto cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Que en virtud de antecedente 3) se solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco, una fiscalización investigativa con el objeto de determinar el tipo de comisión en virtud de la cual se formula la consulta, la forma en que este se devenga y la determinación de si constituye o no remuneración principal u ordinaria, para poder establecer si, la comisión en análisis es obtenida por el rendimiento colectivo de los trabajadores, o si por el contrario es obtenido por el rendimiento de cada trabajador.

De esta manera en el informe de fiscalización N° 1323/2017/1154, a la fecha de su emisión, debidamente aclarado a través de antecedente 1), se constató que:

1. La empresa cuenta con treinta vendedores y siete jefes de venta, distribuidos en sector norte, centro y sur.

2. Actualmente, la empresa no posee una estructura remuneracional definida para todos los vendedores, ni posee la totalidad de sus contratos de trabajo actualizados, ni tampoco entrega el anexo de las liquidaciones de remuneraciones que exige el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo.

3. Respecto a las comisiones estas se calculan en relación a lo facturado de forma individual, 2% en el caso de productos y 1,5 % en el caso de servicios, tomando como piso un monto de \$13.000.000, pagadas por periodos vencidos. Agrega que, en estos casos, la semana corrida se establece sobre la sumatoria de comisiones mensuales, dividido por los días trabajador y dicho factor es multiplicado por domingos y festivos.

4. Respecto de los jefes de venta no se paga semana corrida, por cuanto ellos son remunerados con un sueldo fijo, gratificación legal y un bono trimestral denominado SIP, el cual posee tres tramos de base de cálculo, la cual es colectiva, pues de acuerdo a la meta conseguida el valor se lleva a una planilla y se paga el referido bono.

Al respecto, el artículo 45 del Código del Trabajo, referente a la semana corrida, 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 periodo 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 y otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 31, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este último por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el periodo en que se liquiden la horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

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.”

Por su parte, el artículo 41, inciso 1° del Código del Trabajo preceptúa 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.

Luego, en virtud de la precitada normativa, resulta necesario determinar qué remuneraciones deben integrar la base de cálculo del beneficio de semana corrida. En este sentido, el Dictamen N° 3262/066 de 05.08.2008 indicó que:

“Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:

- 2.1. Que sea devengada diariamente, y
- 2.2. Que sea principal y ordinaria.

Por lo que concierne al requisito establecido en el punto 2.1., preciso es reiterar lo ya expresado al analizar el mismo requisito en el punto 1.1, en cuanto a que deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, 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 sucedería por ejemplo, en 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.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 8695/445, de 16.12.86, 6124/139, de 24.08.90, y 2372/111, de 12.04.95 ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse el requisito en análisis, aquellos trabajadores que tienen pactadas comisiones mensuales en base a un porcentaje de la venta neta efectuada por el establecimiento en un determinado mes, las cuales se reparten proporcionalmente entre todos los vendedores.

En lo que se refiere al requisito consignado en numeral 2.2 cabe remitirse a lo expresado sobre la misma materia en el punto 1.2 del presente informe.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, es preciso señalar, que la determinación de si un estipendio de carácter variable reúne la totalidad de los señalados requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y / o la forma como ha sido otorgado, si no existiere acuerdo escrito al respecto.

Por tanto, es dable concluir que, en el caso de la comisión percibida por los vendedores por la venta de productos y/o servicios, resulta procedente el pago de semana corrida, debiendo considerarse dentro de su base de cálculo los montos correspondientes a las operaciones de venta realizadas por cada trabajador, individualmente considerado.

En cambio en el caso del Bono SIP, percibido por los jefes de venta, dicha remuneración no reúne los requisitos precedentemente indicados para devengar a favor del trabajador el pago de la semana corrida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocada y las consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que, las comisiones devengadas por los vendedores, las cuales se calculan en base a las ventas realizadas individualmente por cada uno de ellos, constituyen una remuneración variable que debe ser incluida dentro de la base de cálculo de la semana corrida, a diferencia de lo que sucede con el bono SIP percibido por los jefes de venta, , el cual se calcula en base al devengo colectivo y no se paga mes a mes, no resultando procedente, por consiguiente, se incluya dicho bono para el cálculo de semana corrida.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control