



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K3565(730)2018

1627

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACION:
Aplica doctrina

MATERIA
Semana Corrida

RESUMEN

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de si los trabajadores que se desempeñan como visitantes médicos de la empresa Aspen Chile S.A. tienen derecho a percibir el beneficio de semana corrida atendido que los antecedentes aportados resultan insuficientes para determinar si la remuneración variable que perciben cumple con los requisitos establecidos por la ley y la doctrina institucional vigente para generar el derecho a percibir dicho beneficio.

- ANT.:1.- Instrucciones de 20.04.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2.- Instrucciones de 06.01.2020 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales...-
3.- Instrucciones de de 28.08.2019, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4.-Ord. N°1014, de 06.08.2018, de Inspector Comunal del Trabajo de Providencia.
5.-Ord. N° 1786, de 10.04.2018, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6.-Presentación de 29.03.2018, de Empresa Aspen Chile S.A.

SANTIAGO,

12 MAY 2020

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SR. RUBÉN SOTO CARVAJAL
ABOGADO EMPRESA ASPEN CHILE SA.
ROSARIO NORTE 555 OF. 604 Y 605
LAS CONDES

Jurídico



Mediante presentación del antecedente 4), ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores de la empresa Aspen Chile S.A. que se desempeñan como visitantes médicos en la División de Nutrición de la misma, tienen derecho a semana corrida.

En su opinión, tal beneficio no corresponde a los citados dependientes puesto que el ítem variable que conforma el sistema remuneratorio de aquellos, no cumpliría los requisitos que hacen procedente su pago.

Expresa que algunos trabajadores han denunciado a la empresa por supuestas deudas o mal cálculo de la semana corrida, y que ello tendría su origen en la confusión producida por la división artificial y errónea del ítem variable— incentivos— en dos glosas distintas denominadas “premio por producto” y “semana corrida”, en las liquidaciones de enero, febrero y marzo de 2018.

Hace presente que con anterioridad al mes de enero del presente año, la empresa pagaba los incentivos bajo la única glosa “premio por producto” modalidad que se pretende implantar nuevamente a partir del mes de abril de 2018. Agrega que los incentivos pagados en los primeros meses de 2018 bajo las glosas antes indicadas no presentan diferencias en cuanto a su cuantía, estructura ni “devengamiento” de lo pagado anteriormente como “premio por producto”, estipendio que, en su opinión, nunca ha cumplido con los requisitos legales que exige el artículo 45 del Código del Trabajo que regula el beneficio de semana corrida.

Agrega que la Política de Incentivos de Negocio Nutricional aplicado por la empresa tiene por objetivo reconocer e incentivar el desempeño efectivo de todos los trabajadores que son parte de la fuerza de ventas de Aspen Chile S.A., entendida esta como un conjunto y no por labores individualmente consideradas. Que aunque erradamente se denomine a los visitantes médicos como parte de la fuerza de ventas de la empresa, las labores que estos desarrollan no se relaciona con la venta de medicamentos o productos nutricionales ni perciben una remuneración (especie de comisiones) por la comercialización de dichos productos individualmente considerados. Añade que de acuerdo a la Política de Incentivos de Nutrición 2018, los visitantes médicos tienen derecho en conjunto, como fuerza de trabajo, al pago de un incentivo denominado “premio por producto” que se determina de acuerdo a “factores elementos exógenos a las labores individuales de cada uno de estos empleados”, como son:... “la definición de cuotas que realiza la gerencia de Negocio Nutricional de Chile, las cuales se fijan en base al tamaño del mercado y una tasa de crecimiento en función a las metas del negocio, y el cálculo del índice de evolución (IE) que se realiza en las zonas asignadas, respecto a aquellas informadas mensualmente por IMS Health en Chile.

La recurrente, expresa, en síntesis, que el “premio por producto” que se paga al personal de que se trata es el resultado de una gestión global de todos los trabajadores que son parte de la “Fuerza de Ventas” de la empresa —que incluye a dichos trabajadores— y que se determina mensualmente por el rendimiento del mercado medido en datos de distribución de drogas DDD, que es la herramienta externa que mide el comportamiento del territorio respecto a los productos Aspen Chile S.A. cuyo resultado solo puede determinarse al final del período y no día a día.

Sobre el particular, cúmpleme informar 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 remuneratorio 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 accesoria, las que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio son aquellas 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 infrecuente.

Ahora bien, según lo afirmado por la recurrente, los incentivos que perciben los trabajadores de que se trata no se generan por el rendimiento individual de estos, sino de la totalidad de los que conforman la "fuerza de ventas" de la empresa, y acompaña documentos en que se establecen los elementos a considerar para su cálculo, que incluyen factores o elementos exógenos a las labores individuales de dichos dependientes.

Sin pronunciarse sobre la legalidad de las estipulaciones pertinentes, es preciso convenir que los antecedentes reunidos en torno a este asunto, específicamente, aquellos de que da cuenta el informe inspectivo N°1312/2018/2133 emitido por la fiscalizadora Sra. Carla Baeza Sánchez, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente, no resultan suficientes para determinar si la remuneración variable que perciben los dependientes de que se trata cumple los requisitos establecidos por la ley y la doctrina institucional vigente para generar el derecho a percibir el beneficio de semana corrida.

Ello debido a la complejidad del procedimiento de cálculo de las remuneraciones de carácter variable a que están afectos dichos dependientes, lo cual no permite verificar fehacientemente, a través de un procedimiento habitual de fiscalización y de revisión documental, las condiciones de percepción de dichos emolumentos.

Atendido lo anterior, esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento en los términos requeridos.

Saluda atentamente a Ud.


SONIA MENA SOTO
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)




LBP/SMS/sms

Distribución:

- Jurídico,
- Partes,
- Control