



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. 003544(199)/99
K. 019853(1146)/98

ORD. No 5594 / 337

MAT.: 1) A los dependientes que se desempeñan como cajeros de la empresa Segesexta Ltda., no les asiste el derecho a percibir, durante el período en que se encuentran haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el beneficio de asignación de caja pactado con su empleadora.
2) A los vendedores comisionistas o integrales de la referida Empresa les correspondía percibir, a partir del mes de junio del presente año, el bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en contrato colectivo vigente desde dicha fecha.
3) El personal que labora a comisión para la misma Empresa y que está exceptuado del descanso dominical, tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que debió prestar servicios y a que se le pague por tales días una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Ord. N° 1282, de 13.07.99, de Inspector Provincial del Trabajo Rancagua.
2) Ord. N° 3266, de 25.06.99, de Jefe Departamento Jurídico.
3) Ord. N° 0133, de 07.01.99, de Jefe Departamento Jurídico.
4) Ord. N° 1761, de 04.11.98, de Inspector Provincial del Trabajo Rancagua.

FUENTES:

Artículos 38, 45 y 348 del Código del Trabajo.
Artículo 1564 del Código Civil.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 7399/118, de 21.09.89; 3711/144, de 07.09.92; 211/3, de 11.01.95 y 1276/072, de 08.03.95.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

- 11 NOV. 1999

A : SR. INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO
RANCAGUA/

Mediante ordinario del antecedente 4) se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

1) Si el bono de asignación de caja estipulado en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente entre la Empresa SEGESEXTA S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella debe pagarse durante el periodo en que los cajeros se encuentran haciendo uso de feriado legal o licencia médica o en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por dichos dependientes.

2) Si a los dependientes de la referida Empresa que suscribieron contratos individuales de trabajo con posterioridad a la celebración del contrato colectivo vigente con aquella, para desempeñarse como vendedores integrales, habiendo pactado en el contrato individual una asignación de pérdida de caja, les corresponde el pago de dicha asignación, la estipulada en el contrato colectivo vigente o ambas.

3) Si al personal de la Empresa en referencia que labora a comisión le asiste el derecho a impetrar días de descanso compensatorio por los festivos trabajados y forma de remunerar dichos días.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que si bien, a la fecha de la presentación del antecedente 1) se encontraban vigentes el contrato y el convenio colectivo, con vencimiento a los meses de junio y mayo de 1999, respectivamente, el instrumento colectivo celebrado en el mes de junio del presente año, repite, respecto de la materia en consulta, las cláusulas contempladas en los anteriores.

En efecto, conviene el contrato colectivo vigente, en su cláusula quinta, letra A):

"QUINTO: BONOS

"A) CAJERO O CAJERA

"El personal que tenga Contrato exclusivo como Cajera o (o) recibirá mensualmente un bono de \$ 12.029 (Doce mil veinte y nueve pesos), el que se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del mes respectivo. En el evento de producirse una pérdida de dinero en caja, el descuento correspondiente deberá efectuarse del bono respectivo al período más inmediato de su cancelación y si el monto de la pérdida excediere al del bono, dicho exceso será descontado del bono siguiente y así sucesivamente, hasta cubrir íntegramente el valor de la pérdida".

De la norma contractual precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que la asignación a que hace referencia se pagará a todos los dependientes que se desempeñen como cajeros, conjuntamente con la remuneración del mes respectivo.

⟨

Ahora bien, dicha norma convencional no especifica si la referida asignación se pagará íntegramente a todos los dependientes beneficiados o si dicho pago se verificará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por los referidos cajeros, descontando el período en que éstos se encuentren haciendo uso de su feriado o de licencia médica.

No obstante lo señalado precedentemente, de los antecedentes tenidos a la vista, así como del correspondiente informe de fiscalización emanado de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, consta que el empleador ha pagado en forma reiterada en el tiempo la asignación de caja sólo por los días efectivamente trabajados, razón por la cual, en períodos en que el trabajador beneficiado está haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el referido bono es pagado proporcionalmente, circunstancia de que dan cuenta las correspondientes liquidaciones de sueldo.

Igualmente, se informa en el documento antes citado que, según declaración del empleador, corroborada por las liquidaciones de sueldo tenidas a la vista, la asignación de caja no se ha considerado dentro de la remuneración imponible de los trabajadores con derecho a ella.

De este modo, se hace necesario, en la especie, recurrir a las normas de interpretación de los contratos contenidas en los artículos 1564 y del Código Civil, conforme a la primera de las cuales las cláusulas de un contrato pueden interpretarse *"por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia"* o *"por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De acuerdo al primer precepto legal citado, las cláusulas de un contrato pueden ser interpretadas por las de otro suscrito entre las mismas partes y sobre igual materia, de modo tal que, en la especie, si los contratos individuales suscritos con anterioridad al contrato colectivo vigente estipulan expresamente que la asignación de caja mensual será pagada por los días efectivamente trabajados, posible es sostener que la intención de las partes contratantes, si nada dijeron en el referido contrato colectivo, ha sido la misma, esto es, convenir que la referida asignación sea pagada por los días efectivamente trabajados.

Por su parte, de conformidad al segundo precepto legal citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada *"regla de la conducta"*, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle, lo que lleva, en la situación en estudio, a sostener que si el pago de la referida asignación ha sido efectuado, en forma reiterada en el tiempo y con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo vigente, sólo por los días efectivamente trabajados, implica que las partes han complementado la cláusula respectiva del referido contrato en tal sentido.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto precedentemente, necesario es concluir que los cajeros a quienes beneficia la referida asignación de caja no tienen derecho a ella en tanto se encuentren haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que en contrato individual de trabajo tenido a la vista, suscrito en el mes de octubre de 1998 por la Empresa y uno de sus vendedores comisionistas, se estipuló, en el inciso 5º de la cláusula quinta, en su parte pertinente:

"Para los casos de faltante dinero en caja de las registradoras SEGESEXTA LTDA. fijará una tolerancia máxima de dinero, de cargo de la empresa. Sobrepasado este límite, el Trabajador en conjunto con los demás trabajadores asignados a dicha registradora, responderán solidariamente y por iguales partes del monto de dicha diferencia, y cada cual pagará a SEGESEXTA LTDA. la parte que le corresponda".

De la norma convencional precitada se desprende que en caso de producirse una pérdida de caja en las registradoras la Empresa fijará una tolerancia máxima de dinero de su cargo y sobrepasado este límite, los trabajadores asignados a dicha registradora deberán responder solidariamente y por partes iguales del monto de la referida diferencia.

Por su parte, de lo informado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial de Rancagua, Sra. Elizabeth Bozo Canseco, así como de liquidaciones de sueldo de los trabajadores de que se trata, consta que de conformidad a lo estipulado por las partes en la citada cláusula contractual, la tolerancia máxima de dinero a que hace referencia, fue fijada por la empresa en la suma de \$ 5.000 y pagada a partir del mes de octubre de 1998, fecha en la que comenzó a regir el concepto de "vendedor integral", incluyendo tanto a vendedores comisionistas como vendedores comisionistas part-time.

De este modo y respondiendo a la consulta formulada por la requirente, respecto al monto que corresponde a los vendedores comisionistas por concepto de pérdida de caja, preciso es señalar que si la empleadora ha cancelado reiteradamente, desde el mes de octubre del año 1998 la suma de \$5.000 fijada por dicho concepto, todo ello de conformidad con lo pactado

expresamente con los dependientes de que se trata, a éstos les corresponde percibir dicho monto y no aquél estipulado en contrato y convenio colectivos vigentes a la época de la verificación del pago sólo para los dependientes que se desempeñen como cajeros, cláusula ésta anterior a la celebración de contratos individuales con los vendedores comisionistas cuyas funciones comprenden también la de cobradores.

A mayor abundamiento, conviene recurrir, en la especie, igualmente, a la norma de interpretación de los contratos contenida en el artículo 1564 del Código Civil, ya citada, conforme a la cual, las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse "por la aplicación práctica que han hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra" o "*regla de la conducta*", circunstancia que induce, en el caso que nos ocupa, a sostener que las partes, al convenir que la suma por pérdida de caja sea fijada por la empleadora, han complementado la cláusula respectiva de los contratos individuales de trabajo suscritos, aceptando percibir dicha suma por tal concepto, en forma reiterada en el tiempo.

No obstante, cabe hacer presente que, si bien, de conformidad a lo señalado precedentemente, a los vendedores comisionistas o integrales les correspondía percibir la suma de \$5.000 por concepto de pérdida de caja, cantidad ésta fijada por la empleadora, de acuerdo a lo pactado por las partes en contrato individual de trabajo, en el mes de junio del presente año, se suscribió un nuevo contrato colectivo, mismo que en su cláusula quinta letra B), estipula que el personal que tenga contrato de vendedor integral recibirá un bono mensual de siete mil quinientos pesos por concepto de pérdida de caja.

De este modo, para determinar la suma que corresponde pagar a los vendedores comisionistas o integrales a partir del mes de junio del presente año por concepto de pérdida de caja, deberá atenderse al artículo 348 del Código del Trabajo, que en su inciso primero, dispone:

"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".

La norma precedentemente transcrita establece que el contrato colectivo reemplaza las estipulaciones contenidas en el contrato individual en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el contrato colectivo.

Por lo anterior, durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo consagrado en la norma que nos ocupa.

Ahora bien, en la especie, como ya se señalara precedentemente, en el contrato colectivo celebrado con fecha 4 de junio de 1999 entre la Empresa Segesexta S.A. y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, se estipuló una asignación de pérdida de caja de siete mil quinientos pesos a favor del personal que presta servicios como cajero o cajera.

Por consiguiente, de conformidad a las normas convencionales y legales precitadas, a partir del mes de junio del presente año, a los vendedores comisionistas o integrales les corresponde percibir un bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en el contrato colectivo vigente.

3) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 38, en sus incisos tercero y cuarto, prescribe:

"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en días domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del análisis conjunto de las normas legales anotadas se infiere que las empresas exceptuadas del descanso dominical podrán distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos y sus trabajadores tendrán derecho a un día de descanso en la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, descanso que podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos.

De este modo, de conformidad con las disposiciones legales anotadas, en la especie, según consta de los antecedentes tenidos a la vista, la empresa en cuestión está exceptuada del descanso dominical y por tanto, puede distribuir la jornada semanal de sus trabajadores de tal forma que incluya los días domingo y festivos, debiendo otorgar a éstos un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, de conformidad con las normas legales precitadas.

En lo que respecta a la remuneración que corresponde percibir a los trabajadores por los que se consulta, cabe señalar, que el artículo 45 del Código del Trabajo en su inciso primero, que consagra el beneficio denominado 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 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".

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

Por su parte, el inciso final del artículo 45 del citado cuerpo legal, prescribe:

"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".

Del precepto legal anotado se infiere que el ordenamiento jurídico vigente ha otorgado a los trabajadores remunerados por día, que se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, el derecho a percibir por los días de descanso compensatorio una remuneración en dinero equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en la especie, de los contratos tenidos a la vista fluye que las partes pactaron una remuneración consistente en una comisión mensual sobre la base de las ventas netas mensuales que realice el trabajador, estableciendo expresamente que dichas comisiones incluyen el pago de los días domingo, festivos y de descanso que correspondan al mes o período por el cual se están liquidando y pagando.

De la norma convencional anteriormente transcrita se desprende que en la comisión que percibe el trabajador se encuentra incluido el pago de los días de descanso que le corresponde impetrar en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Si analizamos la cláusula en referencia a la luz de lo previsto en dicha norma y en la contenida en el artículo 42 letra c) del citado cuerpo legal, posible es convenir que la misma no se ajusta a derecho por cuanto, conforme a dichos preceptos, la comisión y el pago de los días de descanso son dos tipos diversos de remuneración, claramente diferenciados entre sí por lo que no resulta jurídicamente procedente incluir en el monto que el trabajador percibe por concepto de comisión, aquél que corresponde al beneficio de semana corrida.

En efecto, de acuerdo al concepto dado por el artículo 42 letra c) del Código del Trabajo, la comisión es una especie de remuneración cuya característica esencial es la variabilidad, toda vez que consiste en un porcentaje sobre el

precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Por su parte, el denominado beneficio de semana corrida, al tenor de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo y tal como lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en dictamen Nº 4377/101 de 25.06.90, debe ser considerado como una remuneración especial impuesta por el legislador, que se devenga por los días de descanso en los términos que se consignan en la mencionada disposición.

De esta suerte, es dable concluir que establecer que en la remuneración del trabajador, constituida por una comisión mensual sobre la base de las ventas netas mensuales, se encuentra incluida la correspondiente a los días de descanso, transgrede la legislación laboral vigente por cuanto significa, en el fondo, privar a los dependientes del derecho a semana corrida que les confiere el artículo 45 antes citado.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el referido beneficio reviste el carácter de un derecho laboral mínimo en la medida que se cumplan los requisitos exigidos por la ley para adquirirlo y, por ende, irrenunciable en tanto se mantenga vigente la relación laboral, de acuerdo a lo preceptuado por el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, el cual dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

En tales circunstancias, preciso es concluir que la Empresa Segesexta Ltda. se encuentra obligada a pagar al personal de que se trata el beneficio de semana corrida en la forma prevista en artículo 45 del Código del Trabajo, esto es, una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

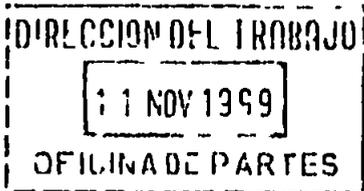
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1) A los dependientes que se desempeñan como cajeros de la empresa Segesexta Ltda. no les asiste el derecho a percibir, durante el período en que se encuentran haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el beneficio de asignación de caja pactado con su empleadora.

2) A los vendedores comisionistas o integrales de la referida Empresa les correspondía percibir, a partir del mes de junio del presente año, el bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en contrato colectivo vigente desde dicha fecha.

3) El personal que labora a comisión para la misma Empresa y que está exceptuado del descanso dominical, tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que debió prestar servicios y a que se les pague por tales días una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

MPK

MPK/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