

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 744(56)/97

1862 102

ORD. Nº _____/_____/

MAT.: 1) No es jurídicamente procedente que el empleador descuenta a sus vendedores comisionistas los valores que sus clientes, por diversas circunstancias, entre ellas insolvencia, no pagan, haciendo partícipe al dependiente del riesgo de la empresa.
2) No existe obligación de remunerar por el uso de vehículo del propio trabajador en labores de su cargo, a menos que las partes así lo hayan acordado.
3) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes.
4) Las horas extraordinarias laboradas por trabajadores remunerados con sueldo y comisión, deben calcularse solamente en relación al monto correspondiente al sueldo, excluyéndose, por ende, las sumas correspondientes a las comisiones.

ANT.: Presentación del Sindicato de Trabajadores Comercial Peumo Ltda., de 13.01.97.

FUENTES:

C. del T. arts. 7, 30, 32 y 42 letra a).

CONCORDANCIAS:

Ords. Nº 4458/205, de 01.08-.94, 4812/230, de 17.08.94.

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

14 ABR 1997

A : SRES. JOSE VERA M., JULIO LEYTON C. Y
DARIO J. ARANDA
SINDICATO DE TRABAJADORES
COMERCIAL PEUMO LTDA.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio acerca de las siguientes materias:

1) Si resulta procedente que el empleador haga responsable al vendedor de las sumas que no pagan sus clientes por diversas circunstancias, entre ellas, protestos de

los documentos dados en pago de las mercaderías vendidas por éstos, descontándoles los valores correspondientes de sus remuneraciones.

2) Si es obligatorio para el empleador pagar a los vendedores por el uso de vehículos propios de éstos en las ventas de los productos de la empresa, que se hacen en toda el área metropolitana.

3) Si tienen derecho los trabajadores que son remunerados en base a sueldo y comisión, al pago de horas extraordinarias y forma en que éstas deben ser calculadas y pagadas.

Al respecto, cumplo con informar a Uds lo siguiente:

1) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del contexto de la disposición legal transcrita se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Del mismo precepto aparece que las principales obligaciones que éste impone al empleador son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada y que para el trabajador su obligación esencial es prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De ello se sigue que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

De la misma norma en comento es posible deducir, a la vez, que los dependientes que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo, realizan sus funciones "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, posible es convenir que el descuento que realiza la empresa Comercial Peumo Ltda. a sus vendedores comisionistas, consistente en hacer de cargo de éstos los valores que sus clientes no han pagado, por diversas circunstancias, no se ajusta a derecho, toda vez que ello implica hacer participe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al señalado principio corresponde asumir a la parte empleadora.

La doctrina enunciada precedentemente ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en ordinarios N^{os} 4958/219, de 28.08.92, 5301/215, de 14.09.92 y 4458/205, de 01.08 94.

2) Respecto a esta consulta cabe hacer presente que revisado el ordenamiento jurídico laboral vigente no existe disposición legal que contemple alguna remuneración por el uso de vehículo del propio trabajador en labores de su cargo.

Lo anterior, es sin perjuicio de lo que las partes, en el ejercicio de la autonomía de la voluntad, pudieran pactar ya sea en el contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo

3) En lo que concierne a esta consulta, es necesario tener presente que el artículo 30 del Código del Trabajo, prescribe:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor"

Por su parte, el artículo 32 del Código del Trabajo, en sus incisos 1^o y 2^o, establece:

"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior."

"No obstante la falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".

Del análisis de las normas legales preinsertas se infiere que tiene el carácter de extraordinaria toda jornada laborada en exceso sobre las 48 horas semanales o sobre el máximo que las partes hubieren pactado, si fuese menor.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, señalando imperativamente el legislador, que no obstante no existir dicho pacto, se consideran también como tales las que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

De esta suerte, conjugando las normas legales antes transcritas y comentadas, es posible afirmar que, en

la especie, deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada semanal estipulada por las partes, sea que se hayan pactado por escrito o bien que se laboren con conocimiento del empleador

En lo que respecta al pago de las horas extraordinarias, el citado artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, estipula:

"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 que se hubiere 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, y
- 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, posible resulta concluir que en el caso en consulta, vale decir, de trabajadores que se encuentran afectos al sistema remuneracional consistente en sueldo y comisión, el cálculo de las horas extraordinarias debe efectuarse considerando solamente el monto correspondiente al referido sueldo mensual, prescindiendo, por el contrario de los valores correspondientes a comisiones por tratarse de remuneraciones variables que no constituyen sueldo y que por ende, no son susceptibles de ser tomadas en consideración para determinar el valor de las horas extraordinarias.

Finalmente, cabe hacer presente, ante la aseveración que hacen los recurrentes de que laboran horas extraordinarias en días domingos y festivos, teniendo su jornada distribuida de lunes a viernes, que dichos días, en conformidad al inciso 1º del artículo 35 del Código del Trabajo, son de descanso, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que se trabaje en ellos.

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

1) No es jurídicamente procedente que el empleador descuente a sus vendedores comisionistas los valores que sus clientes, por diversas circunstancias, entre ellas insolvencia, no pagan, haciendo participe al dependiente del riesgo de la empresa.

2) No existe obligación de remunerar por el uso del vehículo del propio trabajador en labores de su cargo, salvo si las partes lo acordasen.

3) Deben estimarse como horas extraordinarias y, pagarse como tales, todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada convenida por las partes.

4) Las horas extraordinarias laboradas por trabajadores remunerados con sueldo y comisión, deben calcularse solamente en relación al monto correspondiente al sueldo, excluyéndose, por ende, las sumas correspondientes a las comisiones.

Saluda a Uds.,

DIRECCION DEL TRABAJO
14 ABR 1997
OFICINA DE PARTES



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECCION DEL TRABAJO

MAO/sda

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