



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
K 9011(1819)2018

0319

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Semana corrida.

RESUMEN:

- 1) En el caso en consulta, las remuneraciones consistentes en comisiones y bono cumplimiento de metas se devengan de forma diaria independiente de las etapas que involucre el proceso de venta.
- 2) Las remuneraciones denominadas comisiones y premio por meta de ventas que perciben los ejecutivos de ventas deben ser consideradas para los efectos de determinar la base de cálculo del beneficio de semana corrida a que tienen derecho dichos trabajadores.
- 3) La fórmula de cálculo del beneficio de semana corrida es aquella descrita en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Revisión de 14.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Presentación de 09.08.2018 de Jaime Ugarte Espinoza, Gerente General de la empresa Ergotec Muebles S.A.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

16 ENE 2020

**A: SR. JAIME UGARTE ESPINOZA
GERENTE GENERAL
EMPRESA ERGOTEC MUEBLES S.A.
lmulchi@mulchiycarrascoabogados.cl
LA TRAVESÍA N°6971
PUDAHUEL**

Mediante presentación del antecedente 2), solicita se reconsidere Ordinario N°3932 de 27.07.2018 que se abstuvo de emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia de pagar el beneficio de la semana corrida a las ejecutivas de ventas, solicitud que se acoge y se procede a dar respuesta en los términos que se indican.

Plantea en su presentación que tales trabajadoras prestan servicios excluidas del límite de jornada y que las comisiones y premios por meta de venta se generan en forma prolongada en el tiempo. Formula las siguientes consultas:

1. Si puede considerarse que la remuneración variable se genera día a día.

2. Si la comisión por venta de proyectos o el premio por meta de ventas constituye base de cálculo de la semana corrida.

3. Cómo se debe calcular el monto a pagar por semana corrida atendido que las trabajadoras están excluidas del límite de jornada.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 45 en sus incisos primero y segundo 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 sólo 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.”

De la disposición legal transcrita se desprende que los trabajadores remunerados exclusivamente por día tienen derecho a percibir por los domingos 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. Igual derecho corresponde a los trabajadores sujetos a un sistema mixto de remuneración, con la salvedad que, en este caso, el cálculo de los días de descanso debe efectuarse considerando el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período.

La jurisprudencia administrativa de este Servicio, específicamente, en dictamen N°3262/66 de 05.08.2008, estableció las características que debía reunir un estipendio para ser considerado en la base de cálculo de la semana corrida, esto es: a) que se trate de una remuneración a la luz de lo dispuesto en el artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo, de carácter fijo o bien variable, b) que se devengue diariamente, esto es, que el trabajador la incorpore diariamente a su patrimonio, c) que sea principal, esto es, que subsista por sí misma independiente de otra remuneración y d) que sea ordinaria, esto es, que no tengan un carácter excepcional o infrecuente.

Ahora bien, de los antecedentes aportados por el requirente, esto es, contrato de trabajo y sus anexos, comprobantes de pago de remuneraciones y en particular, del Informe de Fiscalización N°1311/2018/3837 de 30.11.2018, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, se verifica que los ejecutivos de ventas perciben los siguientes estipendios: sueldo base, gratificación legal, bono de movilización, ticket de restaurante, comisiones ascendentes a 1,2%, 5,6%, y un incentivo adicional cuando el vendedor supere la meta fijada por empleador.

Agrega el Informe, que los contratos individuales de trabajo revisados correspondientes a todos los ejecutivos de ventas tienen un anexo firmado por estos últimos en el que acuerdan una modificación transitoria de la cláusula cuarta sobre la comisión, la que se extiende desde abril hasta diciembre de 2018 y se refiere a su forma de pago, modalidad de venta, monto del porcentaje y del incentivo adicional, cambios que se tradujeron en lo siguiente:

a) Comisiones: 1,4% ventas netas facturadas de muebles estándar y especiales a clientes existentes, 1% si la venta se efectúa a clientes corporativos, si el cliente nuevo es captado por el equipo de captadores de Ergotec Muebles o Globalsit S.A., y si la captación del

cliente nuevo es efectuada por la empresa y no por la ejecutiva de ventas a quien se le asigna el proyecto; 2% si la venta es efectuada a cliente nuevo captado por la ejecutiva de ventas;

b) Comisiones especiales: Son aquellas fijadas de común acuerdo entre la empresa y la ejecutiva respecto de las ventas de proyectos que reúnan ciertas características estipuladas;

c) Premio por metas de venta: Corresponde al 1% aplicado sobre el monto generado de la diferencia entre el monto de las ventas efectuadas en el mes y el monto de la meta individual mensual. Asimismo, para acceder al premio se acuerda el cumplimiento de una serie de requisitos, tales, como: las órdenes de compra mensuales se computan de acuerdo a la fecha en que son emitidas por cliente; deben estar completas (el pedido debe estar detallado, con identificación del conjunto seleccionado, características técnicas, planos respectivos, todo firmado por el cliente), se deben ingresar la orden de compra al software de la empresa con las especificaciones, y los requerimientos particulares del cliente, entre otras;

d) Ventas realizadas con la intervención de dos o más ejecutivas de ventas: proyectos en que intervienen dos o más ejecutivas de ventas y la comisión se distribuye por partes iguales. Igual modalidad se aplica cuando intervienen una ejecutiva de ventas de Globalsit S.A. y otra de Ergotec Muebles S.A.;

e) Venta de productos comercializados por Globalsit S.A.: venta del mobiliario comercializado por Globalsit S.A., empresa que integra el grupo de Ergotec. Se les aplican las condiciones establecidas en las letras a), b), d) y e).

1. Precisado lo anterior, cabe abocarse a las consultas signadas en los números 1) y 2), esto es, si los conceptos descritos precedentemente cumplen con las condiciones que debe reunir un determinado estipendio para ser considerado en la base de cálculo de la semana corrida.

a. Al respecto, a la luz de la jurisprudencia citada, las comisiones individualizadas en las letras a), b) y e) tienen el carácter de remuneración toda vez que el artículo 42 letra c) del Código del Trabajo las considera como un tipo de remuneración y las define como el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de las operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador, remuneración que además tiene un carácter variable y es principal, puesto que subsiste por sí misma y no depende de ningún otro estipendio para su percepción o cálculo; es ordinaria, atendido que no reviste el carácter de extraordinaria o infrecuente, por el contrario, deriva de las labores habituales que desempeña la ejecutiva de ventas, según se desprende de los términos del contrato de trabajo y de los comprobantes de pago de remuneraciones acompañados; y finalmente, esta remuneración variable se devenga diariamente, esto es, el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día en función de su trabajo diario, como es el caso en consulta, en que se fijan individualmente las condiciones de pago de la comisión de acuerdo a los criterios acordados por las partes, con exclusión de aquella establecida en la letra d) que deja de manifiesto un componente colectivo.

Asimismo, el hecho que el proceso de venta que genera el pago de la comisión involucre una serie de actos continuos como es la emisión de la orden de compra con todas las especificaciones técnicas que requiera el producto seleccionado por el cliente, características, rectificación de la información, entre otros, los que concluyen con la respectiva facturación y aceptación del producto por parte cliente, no constituyen un obstáculo para entender que la remuneración se devenga diariamente.

En efecto, este Servicio ha señalado en forma reiterada en Ordinarios N°s.4520 de 11.11.2009, 3721 de 16.09.2011, 2441 de 04.07.2014 que la circunstancia que los estipendios se generen tras la ejecución de una serie de actos y procedimientos que abarcan un período prolongado de tiempo, constituye tan solo la modalidad a que debe sujetarse el desarrollo de la respectiva función, lo que no altera la naturaleza de las comisiones una vez cumplidas las condiciones establecidas para su percepción.

b. Por su parte, las comisiones individualizadas en la letra d), esto es, aquellas que se generan por las ventas en que participan dos o más ejecutivas, no corresponde incluirlas en la base de cálculo de la semana corrida por tratarse de una remuneración pactada sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo.

c. En lo que respecta al bono cumplimiento de metas descrito en la letra c), cabe recordar que aquel corresponde a un porcentaje aplicado al monto resultante de la diferencia generada entre la meta individual mensual (equivale a un monto en pesos) y las ventas mensuales efectuadas por la ejecutiva, durante el mismo período. Si el monto en pesos correspondiente a las ventas efectuadas por la ejecutiva sobrepasa su meta individual mensual, a esa diferencia se le aplicará el 1%, y así se obtiene el monto del bono. Por el contrario, si no lo supera no tendrá derecho a él.

En ese orden de ideas es posible sostener que el referido bono es una remuneración de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 42 letra c) del Código del Trabajo; es principal toda vez que subsiste por sí misma independiente de toda otra remuneración; es ordinaria, puesto que no tiene un carácter excepcional o infrecuente como podría ser el caso de un bono que se perciba solo en una determinada época del año; además puede ser calificada como una remuneración variable, considerando que el porcentaje se aplicará sobre la diferencia que se obtenga entre el monto de lo vendido en el mes y el monto de la meta individual mensual. A su vez, la circunstancia que las partes hayan acordado el cumplimiento de determinados requisitos para acceder al bono en ningún caso impide el devengo diario de la remuneración. Aplica doctrina contenida entre otros, en dictamen N°3724/53 de 15.09.2009, y Ordinario N°3607 de 09.09.2011.

2) Con relación a la tercera pregunta, referida la fórmula de cálculo del beneficio de semana corrida, cabe señalar que este Servicio mediante dictamen N°110/1 de 08.01.2009, se pronunció señalando que el procedimiento para determinar el promedio a que alude el artículo 45 del Código del Trabajo, se traduce en lo siguiente: a) se deben sumar todas las remuneraciones diarias, fijas o variables, según corresponda, devengadas por el trabajador en la respectiva semana y b) el resultado de dicha suma se debe dividir por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal.

Agrega el pronunciamiento, que atendida la diversidad de métodos de cálculo y de remuneraciones variables, circunstancias que ha dificultado efectuar el cálculo en los términos antes expuestos, es posible admitir otro parámetro como es el mensual, en cuyo caso se deben sumar todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y el resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho período mensual.

Tratándose de un sistema de remuneración mixto, como es el caso, el beneficio de la semana corrida debe calcularse sólo respecto de los emolumentos variables.

Ahora bien, en el caso expuesto el número de días corresponderá al que hubieren acordado las partes, esto es, de cinco días, o de seis días toda vez que el hecho que el personal se encuentre excluido de la limitación de la jornada de trabajo en ningún caso los priva de su derecho a descanso en los términos establecidos en el artículo 35 del Código del Trabajo, en cuyo inciso primero se establece que los días domingo y aquellos que la ley declara festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Sin perjuicio de lo expuesto, se infiere del Informe de Fiscalización N°1311/2018/3837 de 30.11.2018 que los ejecutivos de ventas desempeñan sus labores en terreno y también en oficina; en el primer caso, sus tareas consisten en mostrar mobiliarios, ir a charlas, asistir a reuniones con sus clientes, entre otras; y en el segundo, en confeccionar presupuestos de acuerdo a los requerimientos de sus clientes, revisar catálogos, planos, todo en conjunto con el

área de diseño, efectuar acciones en Chile Compras, entre otras. En caso de falta, la Encargada de Recursos Humanos declara que los vendedores deben avisar a sus respectivas jefaturas y de no disponer de días de feriado o permisos, se procede al descuento, previa notificación a la Inspección del Trabajo.

Asimismo, en los contratos individuales se estipula que una de las obligaciones consiste en presentarse diariamente en la empresa a las 08:00 hrs. con el objeto de participar de las reuniones de trabajo, entregar su plan de visitas y hojas de ruta diarias, coordinar el área de ventas. Además, deben cumplir un turno en la sala de ventas en los casos que el gerente comercial lo requiera.

Lo señalado precedentemente permite concluir que el empleador se encontraría obligado a pactar con los ejecutivos de venta una jornada ordinaria de trabajo por el hecho de haberse verificado la concurrencia de alguno de los supuestos que la ley describe en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, disposición que establece una presunción de jornada de trabajo, en los siguientes casos: a) cuando se exija al trabajador registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso a sus labores o el egreso de las mismas; b) cuando el empleador efectúe descuentos por los atrasos en que incurriere el trabajador y c) cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1. Las remuneraciones consistentes en comisiones y bono cumplimiento de metas se devengan de forma diaria independiente de las etapas que involucre el proceso de venta.
2. Las remuneraciones denominados comisiones y premio por meta de ventas que perciben los ejecutivos de ventas debe ser considerados para los efectos de determinar la base de cálculo del beneficio de semana corrida a que tiene derecho dichos trabajadores.
3. La fórmula de cálculo del beneficio de semana corrida es aquella descrita en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBA/CAS
Distribución:
- Jurídico
- Partes