

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K10.679(1882)2012 ✓

Juridico

ORD. N°

2842

MAT.: El personal técnico que instala TV cable, telefonía e internet, y que mantiene operables estos servicios, dependiente de la empresa TV Cable Nielsen S.A., tiene derecho al pago de semana corrida en los términos precisados en el presente informe.

- ANT.:**
- 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 25.06.2013.
 - 2) Ordinario N° 731, de DRT BioBio, de 24.04.2013
 - 3) Ordinario N° 439, de DRT BioBio, de 06.03.2013.
 - 4) Respuesta de TV Cable Nielsen S.A., de 30.11.2013.
 - 5) Oficio N° 5028, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, 15.11.2012.
 - 6) Oficio N° 5030, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 15.11.2012.
 - 7) Oficio N° 1718, de DRT BioBio, de 05.09.2012.
 - 8) Presentación de Sindicato de Trabajadores de TV Cable Nielsen S.A., de 21.08.2012.

SANTIAGO,

18 JUL 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE TV CABLE NIELSEN S.A.
ANÍBAL PINTO N° 979
CONCEPCIÓN/

Por la presentación del antecedente 8), el Sindicato de Trabajadores de TV Cable Nielsen S.A., solicita un pronunciamiento que establezca si resulta legalmente procedente el pago de semana corrida, al personal de técnicos que instalan y mantienen operativos los servicios de televisión por cable, telefonía e internet, conforme a contrato marco de prestación de servicios suscrito por la empleadora y VTR.

Sobre la materia, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

En el informe de fiscalización que se acompaña al Ordinario del antecedente 2), proveniente de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, consta que la estructura remuneracional de este personal técnico se encuentra constituida principalmente por su sueldo base, gratificación y bono de producción, estipendio - este último - variable, por lo cual, está debidamente establecido que estos dependientes perciben remuneraciones de carácter mixto. Consta asimismo, que este bono se encuentra asociado a una tabla de puntajes establecida en los contratos de trabajo, de tal forma que el piso mínimo para acceder a este emolumento consiste en alcanzar 9000 puntos cada mes. A su vez, cada actividad o cometido se encuentra asociado a un puntaje previamente establecido, así por ejemplo, la instalación de una boca adicional para cable tiene asignada 30 puntos; un cambio de equipo telefónico significan 30 puntos, y en fin, la modificación de una instalación de internet se valoriza con 50 puntos.

Por Oficio del antecedente 6), se requirió el punto de vista de la empleadora, quien conforme a su respuesta que consta en antecedente 4), afirma en síntesis, que en la especie, resulta improcedente el pago de semana corrida, puesto que la remuneración variable del personal técnico de su dependencia no se devenga diariamente.

Ahora bien, el diagrama siguiente, fija los factores de que depende la liquidación del referido bono de producción:

<u>PUNTOS EN EL MES</u>		<u>VALOR EN PESOS POR PUNTOS</u>
<u>DESDE</u>	<u>HASTA</u>	
0	8.999	0
9.000	9.999	16.67
10.000	10.999	19.80
11.000	11.999	23.97
12.000	12.999	28.13
13.000	13.999	29.18
14.000	14.999	30.22
15.000	15.999	31.26
16.000	16.999	32.30
17.000	17.999	33.34
18.000	18.999	34.39
19.000	O MÁS	35.43

De acuerdo a la tabla precedente, si un trabajador en un mes acumula 11.984 puntos, ello significa que deberá multiplicarse este número de puntos por 23.97, lo que asciende en definitiva a \$287.224, suma a la cual equivaldrá ese mes el respectivo bono de producción.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el actual texto del artículo 45 del Código del Trabajo establece:

"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 tratos, 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."

"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 la disposición legal precedentemente transcrita, se colige 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 por la ley N° 20.281, ha modificado el ámbito de aplicación de dicha norma, considerando ahora a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que 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.

Por otra parte, mediante Dictamen N° 3262/66, de 05.08.08, de este Servicio, se precisaron las características de un estipendio para que sirva de base de cálculo de la semana corrida, y se dejó establecido que *"debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser principal y ordinario"*.

Así entonces, en este caso, los bonos de producción descritos precedentemente que paga TV Cable Nielsen S.A., tienen el carácter de **remuneración**, puesto que conforme al informe de fiscalización, los contratos de trabajo y las liquidaciones de remuneraciones acompañadas, son contraprestaciones en dinero que se pagan por causa de éstos, al cumplirse los requisitos pactados, lo que responde en estricto rigor al concepto de remuneración contemplado en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo. Además, estos bonos de producción - jurídicamente - constituyen una remuneración **principal**, porque subsisten por sí mismas y no dependen de ningún otro estipendio para su percepción o cálculo, y finalmente, también tienen el carácter de remuneración **ordinaria**, puesto que estos estipendios no tienen carácter excepcional o infrecuente, según se infiere de la documentación examinada.

Debe precisarse enseguida, si estas remuneraciones variables se devengan **diariamente**, carácter del cual, en concepto de la empleadora, estos bonos carecen.

Desde luego, en lo que concierne a este requisito, el mencionado pronunciamiento expresa 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.

Así, este pronunciamiento explica a modo ejemplar, que no cumplen este requisito, *"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"*.

Por el contrario, en el caso que se examina, se han tenido a la vista los correspondientes contratos y anexos de contrato de trabajo que fijan **individualmente**, esto es, para cada dependiente, las normas básicas que regulan la percepción de sus bonos de producción, existiendo un registro diario y respecto a cada trabajador, de los puntos que significan cada una de las labores y cometidos técnicos desempeñados.

Es claro, en consecuencia, que se está en presencia de metas individuales - no colectivas, ni tampoco por concepto de rendimiento colectivo - y se reitera, que se encuentran debidamente reguladas en los contratos de trabajo y sus anexos.

De ello se sigue, que en el caso que se examina, que mientras no se alcancen los 9000 puntos mensuales, no se generara el bono de producción, no teniendo derecho, por tanto, este personal, a impetrar el pago de los días domingos, festivos y/o descansos compensatorios correspondientes al mes de que se trate.

Alcanzado entonces, el piso mínimo para empezar a generar este bono de producción, éste deberá liquidarse sobre la base de los puntos acumulados mensualmente, y el bono así cuantificado deberá servir de base para establecer el monto de la semana corrida de los aludidos dependientes.

No altera la conclusión anterior, el hecho de que los estipendios variables que se examinan sólo se devenguen una vez alcanzada la meta establecida de 9000 puntos mensuales, por cuanto ello sólo constituye la modalidad a que debe sujetarse la referida suma de puntos, y en consecuencia, no dejan - estos bonos - por esta circunstancia debidamente pactada, de **devengarse diariamente**.

Es así, como a partir de la naturaleza de la labor descrita, se infiere con claridad que los bonos analizados se encuentran vinculados y responden a una labor y atención continua, permanente y de todos los días, resultando por ende, jurídicamente fundado y razonable, dejar establecido que estos bonos se ganan y perciben **diariamente**, aunque la acumulación y suma de los puntos que determinan su monto se gestionen mensualmente.


Similar criterio se ha sostenido en situaciones anteriores: Ejecutivos de Venta de VTR, Oficio N° 3607, de 09.09.11; Asesores Financieros del Grupo Santander, Oficio N° 3721, de 16.09.11; Vendedores Técnicos de partes y piezas del rubro hidráulico, de Interfluid Ltda., Oficio N° 0769, de 20.02.2012; Personal de Ventas de Argenta Ltda., Oficio N° 817, de 20.02.2013, y Vendedores y Técnicos de ADT Security Services S.A., Oficio N° 835, de 21.02.2013. En todos estos casos, los dependientes perciben remuneraciones variables por operaciones técnicas y complejas debidamente nominadas y calificadas, que comprenden un período prolongado de tiempo y una atención diaria y sostenida del dependiente, rasgos y características del trabajo realizado que explican con creces el hecho que las remuneraciones así percibidas se **integran diariamente** al patrimonio del trabajador.

Atendidas estas consideraciones, formuladas reiteradamente por esta Dirección, debe desestimarse el planteamiento hecho valer por la empleadora, en el sentido que los bonos de producción en que incide la consulta, no se perciben ni se devengan diariamente.


Así entonces, estos bonos de producción cumplen con la totalidad de los requisitos que la ley exige para ser considerados en la base de cálculo de la semana corrida, vale decir, constituyen remuneraciones variables de carácter principal y ordinaria, y son devengadas diariamente, atendidas las características del proceso de venta descrito.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cúpleme manifestar a Ud. que el personal técnico que instala TV cable, telefonía e internet, y que mantiene operables estos servicios, dependiente de la empresa TV Cable Nielsen S.A., tiene derecho al pago de semana corrida en los términos precisados en el presente informe.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



Distribución:
- Jurídico, Partes y Control
- DRT BioBio