

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K.19278(1303)/96

ORD. Nº 2866 / 150

MAT.: 1) El Sr. Erick Scheel Bass, quien se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la Agencia Osorno de la Isapre Vida Tres, cuyo sistema remuneracional está conformado por un sueldo base mensual más comisiones, no tiene derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Por el contrario, los trabajadores, de la misma agencia que son remunerados en base a comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación, les corresponde percibir el referido beneficio.

2) Acoge solicitud de reconsideración de instrucciones Nº 96/435, de 20.08.96, cursadas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. Nelson Arteaga M., sólo en cuanto ordenan a esa empleadora pagar el beneficio de semana corrida al dependiente que se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la mencionada Agencia.

ANT.: 1) Ord. Nº 262, de 13.03.97, de Inspectoría Provincial del Trabajo de Osorno.
2) Ord. Nº 7126, de 30.12.96, de Departamento Jurídico.
3) Ord. Nº 1222, de 04.10.96, de Inspectoría Provincial del Trabajo de Osorno.
4) Presentación de 10.09.96, de Isapre Vida Tres.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 45 incisos 1º y 2º art., 42 letras a) y b).

CONCORDANCIAS:

3712/191, de 14.06.95, 6416/284, de 17.10.95, 3020/122, de 23.05.96.

SANTIAGO, 13 MAY 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SR. CARLOS GONZALEZ M.
CONTADOR GENERAL
ISAPRE VIDA TRES
APOQUINDO Nº 3281
SANTIAGO/**

Mediante presentación citada en el antecedente 4), solicita reconsideración de las instrucciones Nº 96/435, de 20.08.96, cursadas a la Isapre Vida Tres S.A. por el fiscalizador Sr. Nelson

Arteaga Montesinos, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno, a través de las cuales se ordena a dicha Institución pagar a los trabajadores que se individualizan en nómina adjunta, el beneficio de semana corrida a partir del mes de marzo de 1995.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en que, respecto de sus dependientes no se dan los requisitos que conforme a la ley hacen exigible el beneficio en comento, atendido que gran parte de ellos tienen pactado un sueldo mensual y, que otros, si bien son remunerados en base a comisiones, perciben adicionalmente una gratificación que se devenga y paga mensualmente con absoluta independencia de la condición de que la empresa obtenga utilidades, situación que, en su opinión, permite considerarlos afectos a un sueldo base mensual y, por ende, excluidos del beneficio de semana corrida.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en su artículo 45, inciso 1º, dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos 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 disposición anotada se infiere que el beneficio que ella contempla ha sido concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales, que de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por si solos estipendio alguno.

En otros términos, y tal como lo ha sostenido en forma reiterada la jurisprudencia de este Servicio, el beneficio en análisis ha sido establecido respecto de todos aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por los días domingos y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra, por hora, a trato, etc.

Como es dable apreciar, el bien jurídico considerado por el legislador es la retribución del descanso sin distinciones, permitiendo de este modo que accedan a este beneficio legal trabajadores que de no existir la citada disposición, carecerían de ese descanso pagado. En otras palabras, el efecto de la norma impide que por la circunstancia de haberse pactado la remuneración por día, el trabajador no acceda al descanso retribuido en día domingo o en día festivo.

Precisado lo anterior y a objeto de evacuar el pronunciamiento requerido, se hace necesario determinar si, en la especie, se cumple el requisito exigido por la ley para acceder al beneficio de semana corrida, esto es, si los dependientes de que se trata pueden considerarse incluidos dentro de aquellos remunerados exclusivamente por día.

Al respecto, es necesario señalar que conforme a los antecedentes reunidos en torno a este asunto y, en especial, al informe de 13.03.97, evacuado por el fiscalizador Sr. Nelson Arteaga M., se ha podido establecer que las instrucciones impugnadas se encuentran referidas exclusivamente al personal de esa empresa sujeto a remuneración mixta o variable, de modo tal, que la exigencia efectuada a través de las mismas no alcanza al personal remunerado con sueldo mensual, como es el caso de los administrativos a que alude en su presentación.

Ahora bien, según se desprende del informe inspectivo antes referido, entre el personal a que se refiere las instrucciones impugnadas, existen dos categorías;

1) El remunerado con sueldo base mensual y comisiones y

2) El remunerado en base a comisiones exclusivamente, a las cuales se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación.

En relación con el signado en el número 1) precedente, el fiscalizador actuante señala que en dicha situación se encuentra sólo el Sr. Erick Scheel Bass, quién se desempeña como ejecutivo de cobranzas, el cual percibe, además de las respectivas comisiones, un sueldo base mensual ascendente a \$ 60.800.

Según lo informado, por el referido funcionario dicho sueldo base se paga en forma independiente al monto que por concepto de comisiones corresponda percibir al citado trabajador.

Ahora bien, la circunstancia de que el aludido dependiente haya pactado el señalado sueldo base, cuyo monto es percibido mensualmente en forma permanente e independiente de los otros emolumentos que conforman su sistema remuneracional, permite calificarlo como trabajador sujeto a una remuneración mensual para los efectos de que se trata, la cual comprende tanto el pago de los días hábiles como el de los domingos y festivos que inciden en el respectivo período.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, forzoso es convenir que el dependiente de que se trata no reúne el requisito que hace procedente el pago del beneficio en comento, esto es, detentar la calidad de trabajador remunerado exclusivamente por día, por lo cual resulta dable sostener que no le asiste el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

De consiguiente, no cabe sino concluir que las instrucciones que ordenan el pago de semana corrida al trabajador que se encuentra en la situación antes descrita no se ajustan a derecho, debiendo ser reconsideradas.

2) Por lo que concierne al segundo grupo de trabajadores, entre los cuales están los ejecutivos comerciales, cuyo sistema remuneracional está conformado por comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma fija mensual por concepto de gratificación, cabe señalar, en primer término, que esta Repartición ha sostenido en forma reiterada y uniforme que los trabajadores que se encuentran remunerados en base a comisiones tienen derecho al beneficio de semana corrida, pudiendo citarse, entre otros, los dictámenes N^{os}. 211/3, de 11.01.95 y 6416/284, de 17.10.95, cuyas copias se adjuntan para su mejor ilustración.

Aplicando lo expuesto precedentemente al caso que nos ocupa, forzoso es sostener que los aludidos trabajadores tienen derecho al beneficio de semana corrida que consagra el artículo 45 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior no puede verse desvirtuada por la circunstancia de que los señalados dependientes perciban, además de las respectivas comisiones, una suma fija por concepto de gratificación, situación que, en opinión de la recurrente, permitiría considerarlos afectos a un sueldo base de carácter mensual y, por lo tanto, excluidos del beneficio mencionado.

En efecto, el artículo 42 del Código del Trabajo, en sus letras a) y c) prescribe:

"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 transcrito precedentemente se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne los siguientes requisitos copulativos:

- a) que se trate de un estipendio fijo;
- b) que se pague en dinero;
- c) que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, y

d) que sea la consecuencia de una prestación de servicios.

Por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en dictamen NQ 2514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.*

A la luz de lo expuesto en párrafos precedentes, preciso es concluir que un beneficio constituye sueldo sólo en cuanto concurren a su respecto los requisitos antes analizados.

Ahora bien, la gratificación es una especie de remuneración que se encuentra definida en la letra b) del artículo en comento en los siguientes términos.

b) gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador".

Como es dable apreciar, el estipendio a que alude la letra b) del citado artículo 42 ha sido concebido por el legislador como una remuneración distinta del sueldo, el cual posee características propias que permiten diferenciarla claramente de aquél.

Al respecto, cabe consignar que la jurisprudencia administrativa de esta Repartición, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, entre otros, en dictámenes NQs. 4259/67, de 04.06.89 y 1659/56, de 04.03.91 que el beneficio de gratificación no constituye sueldo por no reunir los elementos de fijeza de aquél, de ser pagado en períodos iguales determinados en el contrato y de responder a la prestación de servicios, sino a un, hecho a ajeno a ésta, como son las eventuales utilidades de la empresa, aún cuando tenga la particularidad de ser garantizada.

Lo anterior permite concluir que en el caso que nos ocupa la gratificación que conforme a la modalidad establecida en el art. 50 del Código del Trabajo, se paga a los trabajadores de la Isapre Vida Tres S.A. en forma mensual, no reviste el carácter de sueldo, y por lo tanto los referidos dependientes, al estar remunerados exclusivamente en base a comisiones, deben entenderse comprendidos dentro de la categoría de trabajadores remunerados exclusivamente por día y, por ende, con derecho al pago del beneficio de semana corrida.

A la misma conclusión se llega aplicando el inciso 2º del artículo 45 del Código del Trabajo, conforme al cual *"no se consideran 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 norma precedentemente transcrita se infiere que para el cálculo del beneficio de semana corrida no deben considerarse aquellas remuneraciones que tengan carácter accesorio o sean pagadas en forma extraordinaria, señalando a vía ejemplar, las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Como es dable apreciar, el legislador ha establecido expresamente que las remuneraciones accesorias o extraordinarias no forman parte de la base de cálculo de la remuneración que por concepto de semana corrida tienen derecho los trabajadores remunerados por día, circunstancia ésta que, a su vez, permite afirmar que aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional básico se devenga por día trabajado, al cual se adicionan otras remuneraciones que, no obstante ser mensuales, no tienen el carácter de principales u ordinarias, deben igualmente considerarse como dependientes remunerados por día y, en consecuencia, afectos a las normas previstas en el artículo 45 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior guarda armonía con la doctrina de este Servicio sustentada en dictamen NQ 3020/122, de 23.05.96.

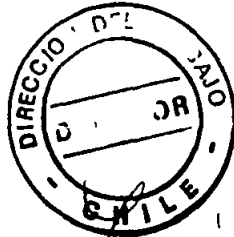
De consiguiente, atendido todo lo expuesto, no cabe sin concluir que los trabajadores anteriormente aludidos, tienen derecho al pago del beneficio de semana corrida en los términos establecidos en el artículo 45 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones impugnadas, en cuanto ordenan el pago del citado beneficio a los señalados dependientes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El agente de cobranzas que se desempeña en la Agencia Osorno de la Isapre Vida Tres, cuyo sistema remuneracional está conformado por un sueldo base más comisiones, no tiene derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Por el contrario, los trabajadores que cumplen funciones en la misma agencia, y que están remunerados en base a comisiones, a cuyo monto se adiciona una suma mensual por concepto de gratificación, les corresponde percibir el referido beneficio.

2) Acoge solicitud de reconsideración de instrucciones N° 96/435, de 20.08.96, cursadas a la Isapre Vida Tres S.A. por el fiscalizador Sr. Nelson Arteaga M., sólo en cuanto ordenan esa empleadora pagar el beneficio de semana corrida al dependiente que se desempeña como ejecutivo de cobranzas en la señalada agencia.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Peres Nazarala
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

ll
SMS/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
 Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.