



DEPARTAMENTO JURIDICO  
K 10932(2222)/2015

*Jurídico*

4758

ORD. N°: \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Acoge reconsideración del Ordinario N° 4026, de 11.08.2015, planteada por la Empresa Detacoop Ltda., sólo en cuanto se declara que no corresponde considerar en la base de cálculo del beneficio de semana corrida a que tiene derecho el personal de ejecutivos de plataforma y de ventas de esa empresa, el denominado bono de recuperación que perciben dichos dependientes atendidas las razones señaladas en el cuerpo del presente informe. Respecto del bono de colocación que percibe el aludido personal, sólo correspondería excluirlo de dicho cálculo a partir del mes de febrero de 2016, respecto de aquellos trabajadores que en dicha fecha suscribieron un anexo de contrato a través del cual modificaron la modalidad de cálculo y pago de dicho beneficio, cambiándolo a un sistema de pozo, pero no así respecto de aquellos que no suscribieron tal anexo y que, por lo tanto, mantienen las condiciones existentes y verificadas a la fecha de emisión del citado Ordinario.

**ANT.:** 1.- Instrucciones Jefe Departamento Jurídico de 11.07.2016.  
2.- Documento reasignado con fecha 05.07.2016.  
3.- Ord. N° 588, de 05.04.2016, de 06.04.2016, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Poniente.  
4.- Ord. N° 1176, de 29.02.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5.- Presentación de 02.09.2015, de Empresa Detacoop Ltda.

SANTIAGO,

16 SEP 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. ALEX FIGUEROA NAVARRO  
EMPRESA DETACOOPT LTDA.  
CARRASCAL N° 4883  
QUINTA NORMAL

Mediante presentación de antecedente 4), y en representación de la Empresa Detacoop Ltda., ha solicitado la reconsideración de la doctrina sustentada en Ord. N° 4026, de 11.08.2015, en cuanto concluye que los trabajadores de esa empresa que se desempeñan como ejecutivos de plataforma y de venta, tienen derecho al beneficio de semana corrida previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, debiendo incluirse para el respectivo cálculo, los emolumentos denominados bonos de colocación, captación y recuperación que perciben dichos trabajadores.

Fundamenta su petición en que las remuneraciones variables que perciben los aludidos trabajadores no se devengan en forma diaria por lo que, a su juicio, las mismas no cumplen con los requisitos que según la ley y la doctrina institucional deben cumplirse para que se genere el derecho a dicho beneficio.

Agrega que la doctrina contenida en el Ordinario cuya reconsideración se solicita está en contradicción con la sustentada en un Ordinario anterior, específicamente, en el signado con el N° 4305, de 4.11.2014, en el cual se concluyó que beneficios de similares características a los que perciben los trabajadores de esa empresa, no se devengaban en forma diaria motivo por el cual no resultaba procedente exigir respecto de los afectados, el pago de semana corrida.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 2 y final, 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 solo 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.”*

*“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”.*

Tal como se señala en el Ordinario cuya reconsideración se solicita, de las disposiciones legales precedentemente transcritas se colige en lo pertinente, 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, como asimismo, que el legislador, a través de la reforma introducida a dicho artículo por la ley N° 20.281, modificó el ámbito de aplicación de dicha norma, haciéndolo extensivo a trabajadores afectos a un sistema remuneratorio mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por este último concepto en el correspondiente período de pago.

En el pronunciamiento jurídico impugnado se hace presente que mediante dictamen N° 3262/ 66, de 05.08.2008, este Servicio precisó las características o condiciones que debe reunir una determinada remuneración para los efectos de ser incluida en la base de cálculo de la semana corrida, señalando al efecto, entre otros requisitos que allí se analizan, que la misma debe devengarse diariamente, condición que debe entenderse cumplida si el trabajador lo incorpora a su patrimonio diariamente, precisando que reviste tal carácter, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Dicha jurisprudencia agrega que ello implica que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo de la semana corrida, aquellas remuneraciones que, aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, señalando a modo ejemplar, que tal sería 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.

En el Ord. impugnado también se hace presente la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en 3724/053 , de 15.09.2009, conforme a la cual: *“Los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el presente informe.”*

A vía de ejemplo, se cita el caso de un trabajador que percibe comisión por la colocación de créditos, la cual está supeditada, tanto al número de operaciones realizadas, como al valor de éstas, de suerte tal que si no se cumplen ambas exigencias no genera comisión alguna, comenzando a devengarlas sólo una vez cumplidas tales condiciones, cuyos valores están fijados en porcentajes que se van incrementando según el mayor número de operaciones realizadas y el mayor valor de las respectivas colocaciones.

Igualmente se consigna, entre otros, el caso de un trabajador que percibe comisión por ventas cuando cumple un determinado porcentaje de una meta preestablecida, el que una vez superado genera comisiones por un monto superior, según vaya superando cada tramo prefijado.

La conclusión a que se arribó en el dictamen precitado, se fundamenta en que la semana corrida es un beneficio que se calcula semana a semana, en base al promedio de lo devengado en dicho período por concepto de remuneraciones variables, de suerte tal que si en una o más semanas los trabajadores a que se refieren los ejemplos propuestos no alcanzaren a cumplir la meta prefijada, un porcentaje de ésta o una producción mínima, no generarán comisiones u otras remuneraciones variables que pudieren servir de base para el cálculo del beneficio, no teniendo derecho, por tanto, a impetrar el pago de los días domingo , festivos y / o descansos compensatorios, según corresponda, que incidieren en dichos períodos semanales.

Conforme al mismo dictamen, distinta es la situación que se produce una vez cumplida la meta, un porcentaje de ésta o un mínimo de producción que les da derecho a percibir comisiones u otros estipendios variables, puesto que a partir de dicho cumplimiento generarán tales emolumentos, los cuales se irán incorporando a su patrimonio en función del trabajo diario realizado, concluyendo sobre dicha base que *“los montos percibidos por tal concepto deberán ser considerados para determinar la base de cálculo de la semana corrida de los respectivos trabajadores, atendido que tales emolumentos cumplen todos los requisitos necesarios para integrar dicha base, esto es, tienen el carácter de remuneraciones variables que se devengan diariamente y son principales y ordinarias.”*

Se agrega que no altera la señalada conclusión *“el hecho de que en ciertos casos, se establezca un período mensual para alcanzar la meta fijada, por cuanto ello sólo constituye un acuerdo en relación al lapso máximo en que ésta debe ser enterada para acceder al pago de las remuneraciones variables convenidas, circunstancia que no altera la naturaleza diaria de aquellas que se devenguen una vez cumplida la meta prefijada.”*

A lo ya señalado, cabe agregar lo resuelto, entre otros, en Ordinarios N°s 4520, de 11.11.2009 y 2441, de 04.07.2014 de este Servicio, los cuales aplicando la doctrina precitada concluyen que el personal a que los mismos se refieren, goza del beneficio de semana corrida, por cuanto la remuneración variable que perciben se devenga en forma diaria.

Es necesario puntualizar que en el primero de ellos se analiza la situación de trabajadores afectos a comisiones que se generan tras un proceso de venta que implica la realización de una serie de actos sucesivos, proceso que puede durar un mes o más, y en el segundo, a vendedores de repuestos de vehículos motorizados que son el resultado de una secuencia de actos y operaciones complejas que abarcan un período prolongado de tiempo y una atención diaria y sostenida de dependiente.

Precisado lo anterior cabe señalar que tras el análisis de la documentación reunida en torno a la presentación que dio origen al pronunciamiento jurídico impugnado y del informe de fiscalización emitido en su oportunidad, a la luz de la doctrina institucional precitada, se concluyó que las remuneraciones denominadas bonos de captación, recuperación y colocación que perciben los ejecutivos de plataforma de la empresa Detacoop Ltda. y el bono de colocación que se paga a los ejecutivos vendedores de la misma reúnen los requisitos que la ley exige para incluirlos en la base de cálculo de la semana corrida, vale decir, son remuneraciones de carácter variable que derivan del rendimiento individual de dichos trabajadores y son devengadas diariamente por éstos, sustentándose sobre dicha base, la conclusión a que se arribó en el Ordinario. N° 4026, de 11.08.2015.

Ahora bien, como ya se hiciera mención con anterioridad, en forma previa a resolver la solicitud de impugnación planteada se practicó una nueva fiscalización a esa empresa, la cual fue llevada a efecto por la fiscalizadora Sra. María Graciela Canales Pavéz, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente. De acuerdo a lo informado por dicha fiscalizadora, a través de la revisión documental efectuada y de las entrevistas sostenidas con personal de esa empresa, pudo establecer que los bonos de colocación y captación "constituyen un sistema individual," en que cada trabajador sabe con certeza el porcentaje que recibirá por la gestión realizada.

No obstante ello y respecto al primero de dichos beneficios, esto es, el bono de colocación, señala que en el mes de febrero del año en curso trabajadores de algunas sucursales de la empresa suscribieron un anexo de sus contratos individuales de trabajo, a través del cual modificaron el sistema de cálculo de dicho beneficio, estipulando que él se efectuará en base a un sistema de metas colectivas o por sucursal, bajo el sistema de "pozo", perdiendo tal estipendio, a contar de esa fecha y respecto a los involucrados, el carácter de beneficio de rendimiento individual que anteriormente tenía.

Ello reafirma la conclusión a que se arribó en el oficio impugnado en cuanto a considerar que— a la fecha de su emisión—, los bonos de colocación y de captación cumplían los requisitos necesarios para integrarlos a la base de cálculo de la semana corrida de los respectivos trabajadores, la cual se ajusta plenamente a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio en relación a la materia.

No altera la referida conclusión, la argumentación que hace valer en su solicitud, en cuanto a que tales beneficios no serían devengados diariamente por los trabajadores y que fundamenta en lo sostenido en Ord. N° 4305 de 4.11.2014, ella debe ser desestimada, tanto de acuerdo a los nuevos antecedentes proporcionados por la fiscalizadora actuante, como porque mediante Ordinario N° 1175, de 11.03. 2015, se reconsideró la jurisprudencia administrativa que en él se contenía, enfatizando, como ya se indicara en párrafos precedentes, que la circunstancia de que un proceso de venta involucre la realización de actos o gestiones que pueden abarcar más de un día, e, incluso, períodos superiores a un mes, no desvirtúa la naturaleza del beneficio en cuanto al devengo diario del mismo en los términos señalados en la doctrina institucional aludida.

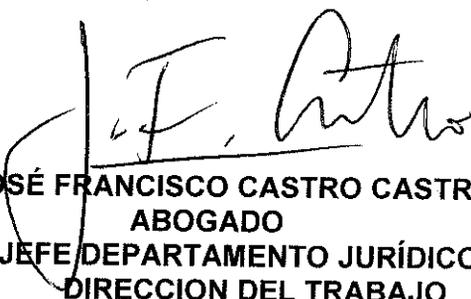
En cuanto al beneficio denominado "bono de recuperación", el informe evacuado por la fiscalizadora actuante clarifica que el mismo es un beneficio de carácter colectivo que perciben los ejecutivos de plataforma y de ventas de esa empresa. En efecto de acuerdo a lo señalado en el mencionado documento, su monto es equivalente al 1% mensual de los valores recuperados por la respectiva

sucursal, el cual se distribuye por partes iguales entre todos los trabajadores que participaron en la gestión. Conforme al señalado informe, dicho beneficio constituye "un sistema de pozo" por meta grupal de cada sucursal.

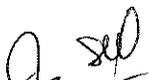
Teniendo presente este último antecedente, no cabe sino concluir que el bono de recuperación de que se trata, no corresponde ser incluido en la base de cálculo del beneficio de semana corrida de los referidos dependientes, por no reunir los requisitos necesarios para generar el pago de dicho beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, cumpla con manifestar a Ud. que se acoge la reconsideración del Ordinario N° 4026, de 11.08.2015, planteada por la Empresa Detacoop Ltda., sólo en cuanto se declara que no corresponde considerar en la base de cálculo del beneficio de semana corrida a que tiene derecho el personal de ejecutivos de plataforma y de ventas de esa empresa, el denominado bono de recuperación que perciben dichos dependientes atendidas las razones señaladas en el cuerpo del presente informe. Respecto del bono de colocación que percibe el aludido personal, sólo procedería excluirlo de dicho cálculo a partir del mes de febrero de 2016, respecto de aquellos trabajadores que en dicha fecha suscribieron un anexo de contrato a través del cual modificaron la modalidad de cálculo y pago de dicho beneficio, cambiándolo a un sistema de pozo, pero no así, respecto de aquellos que no suscribieron tal anexo y que, por lo tanto, mantienen las condiciones existentes y verificadas a la fecha de emisión del citado Ordinario.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**



  
**LBP/SMS**

- **Distribución**
- Jurídico
- Partes
- Control