



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K3805(783)2018

ORD. N° 2371 ✓

Juridico
✓

MAT.: La dependiente Carmen Isabel Areyuna Araya, tiene derecho al beneficio de semana corrida contemplado por el artículo 45 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 27.04.2018.
2) Presentación de Metalúrgica Manlac S.A., de 06.04.2018.

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

23 MAY 2018

A : DON JAVIER UGARTE UNDURRAGA
METALÚRGICA MANLAC S.A.
CORONEL PEREIRA N° 62 OFICINA 1201
LAS CONDES/

jugarte@ugp.cl

Por la presentación del antecedente 2), la empresa solicita un pronunciamiento que establezca si resulta legalmente procedente el pago de semana corrida a la dependiente Carmen Isabel Areyuna Araya, que se desempeña como Jefa Zonal y cuyo contrato de trabajo contempla el pago de un bono comercial por ventas de naturaleza variable.

Añade el recurrente que, en el caso que se examina, no procedería el pago de semana corrida, puesto que el referido bono comercial por ventas no se percibiría en forma diaria.

Sobre la materia, cabe hacer presente que este bono equivale a \$440.015 mensuales, en la medida que se alcance el 100% de las ventas establecidas como meta. No obstante lo anterior, se paga también si al menos se vende el 80% del objetivo fijado, caso en cual alcanzaría a \$352.012. Asimismo, este bono también podrá ascender a \$616.021, en el caso que se venda un 120% de la meta.

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 el caso en examen, el bono comercial por ventas a que se ha hecho referencia, que otorga la empleadora a su Jefa Zonal que se desempeña en La Serena, tiene el carácter de *remuneración* propiamente tal, puesto que conforme al contrato de trabajo y liquidaciones de remuneraciones acompañadas, ésta es una contraprestación en dinero que se paga específicamente por venta de productos a clientes de la empleadora luego de alcanzarse el 80% de la meta acordada, lo que responde en estricto rigor al concepto de remuneración contemplado en el inciso 1° del artículo 41 del Código

del Trabajo. Además, esta remuneración jurídicamente tiene el carácter de *principal*, porque subsiste por sí misma y no depende de ningún otro estipendio para su percepción o cálculo, y finalmente, también tiene el carácter de remuneración *ordinaria*, puesto que no es excepcional o infrecuente, según se infiere del contrato de trabajo y liquidaciones acompañadas.

Por otra parte, cabe agregar que este bono es un beneficio variable, al tenor de la doctrina vigente de este Servicio, la que precisa *“que reviste tal carácter, todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, agregando que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro”* (Dictamen N° 3262/66, de 05.08.2008, citado por Dictamen N° 3724/053, de 15.09.2009).

En la situación que se examina, la totalidad de las liquidaciones de remuneraciones que se acompañan dan cuenta siempre de distintas sumas por concepto de este estipendio variable.

Debe precisarse enseguida, si esta remuneración variable se devenga *diariamente*.

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”*.

En el caso que se examina, se ha tenido a la vista el correspondiente contrato de trabajo que fija *individualmente* para la dependiente Carmen Isabel Areyuna Araya las condiciones de pago del bono comercial por ventas, esto es, para la determinación de este emolumento no se han pactado indicadores o factores de índole colectivo que pudiesen poner en duda su percepción diaria.

No altera la conclusión anterior, el hecho de que el estipendio variable que se examina se devengue una vez alcanzada la meta establecida - a lo menos el 80% de la misma - por cuanto ello sólo constituye la modalidad a que debe sujetarse el referido proceso de venta, y en consecuencia, no deja este estipendio, por estas circunstancias, de devengarse diariamente.

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; Vendedores y Técnicos de ADT Security Services S.A., Oficio N° 835,

de 21.02.2013; Personal Especializado de TV Cable Nielsen S.A., Oficio N° 2842, de 18.07.2013, Vendedores de Sepulturas de Parque Quillota S.A., Oficio N° 3703, de 25.09.2013, y Personal Ejecutivo de VTR Global Com S.A., Oficio N° 154, de 14.01.2014, todos de esta Dirección.

En todos estos casos, los dependientes perciben remuneraciones variables por ventas que son el resultado de una secuencia de actos y operaciones técnicas complejas, que abarcan 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, progresivamente y no de una vez.

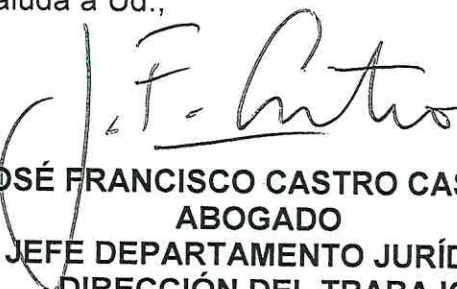
Como se advierte, esta Dirección reiteradamente ha sostenido que la complejidad de la prestación de servicio que da origen al bono, incentivo, comisión u otra remuneración variable, precisamente al no concluir en un acto o instante y ser de más larga data y laboriosidad, no obsta que la remuneración se devengue diariamente, aunque el ingreso paulatino de este estipendio variable al patrimonio del dependiente no pueda cuantificarse día a día.

Así entonces, el bono comercial por ventas en estudio cumple con la totalidad de los requisitos que la ley exige para ser considerado en la base de cálculo de la semana corrida, vale decir, constituye remuneración variable de carácter principal y ordinaria, y es devengada diariamente, independiente de que se pague mensualmente o que no pueda cuantificarse diariamente, atendidas las características del proceso de venta.

Sobre la consulta del recurrente, respecto a la prescripción de las sumas que se adeudarían por concepto de semana corrida, cabe hacer presente que conforme al artículo 510 del Código del Trabajo, "*Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles*". Sin perjuicio que, para que opere este modo de extinguir obligaciones, deberá observarse el artículo 2493 del Código Civil, que prescribe, "*El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla; el juez no puede declararla de oficio*". Con todo, a lo adeudado a la dependiente deberá aplicársele el reajuste y el interés que prescribe el artículo 63 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa, citada, cúmpleme manifestar a Ud. que la dependiente Carmen Isabel Areyuna Araya, tiene derecho al beneficio de semana corrida contemplado en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RGR/rgt
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
 - Carmen Areyuna Araya, Dos Poniente 831, Población Pedro Aguirre Cerda
- La Serena/**