

Dirección del Trabajo
Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
K. 9593 (1913) 2015

Jurídico

6039

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 06.11.2015, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Ordinario N° 1259 de 25.09.2015, de Inspector Comunal del Trabajo Providencia.
3) Ordinario N°4424, de 31.08.2015, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
4) Presentación de 10.08.2015, de Pedro Medrano Medi, Gerente General Servicios Helpbank S.A.

SANTIAGO,

19 NOV 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : PEDRO MEDRANO MEDI
SERVICIOS HELPBANK S.A.
AVENIDA LOS LEONES N° 716
PROVIDENCIA
SANTIAGO/

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento por parte de esta Dirección en orden a determinar si a los trabajadores de la empresa Servicios Helpbank S.A., que prestan servicios de lectura domiciliaria de medidores y cuyo sistema remuneratorio es de carácter mixto, compuesto principalmente por un sueldo base fijo mensual y una parte variable, esta última, resultado de la producción asignada a cada lector conforme a un calendario mensual de lecturas, les asiste el derecho al cobro de semana corrida.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1°, 2° y 4°, 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 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.

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 las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere 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, a su vez, que igual derecho asiste a los trabajadores afectos a un sistema remuneratorio mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por estas últimas en el correspondiente período de pago.

Por su parte, esta Dirección, mediante dictamen N° 3262/66 de 05.08.2008, precisó las características o requisitos que debe reunir un determinado estipendio para los efectos de ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, señalando al respecto que el mismo debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, además de devengarse diariamente y ser de naturaleza principal y ordinaria.

En el punto 2 del aludido pronunciamiento, referido al concepto de remuneraciones variables, se sostiene 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.

Ahora bien, de conformidad a lo establecido en el referido dictamen, resulta exigible no solo que la remuneración variable sea devengada diariamente sino que ésta tenga, además, el carácter de principal y ordinaria.

Por lo que concierne al primer 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 tienen derecho a impetrar por cada día trabajado.

Conforme a la misma jurisprudencia, ello implica que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que, aun cuando revistan 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, tal sería el caso de una remuneración pactada mensualmente de acuerdo a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

En lo que respecta al segundo requisito, esto es, que la remuneración variable sea principal y ordinaria, el referido dictamen precisa que pueden calificarse como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración, excluyendo, por ende, de la base de cálculo, aquella de naturaleza accesorio, las que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio

son aquellas incapaces de subsistir, por sí mismas, van unidas a la remuneración principal, dependen de ella y son anexas y secundarias. Se establece asimismo, que no procede considerar para tales efectos las remuneraciones de carácter extraordinario, según el concepto fijado por esta Repartición, esto es, aquellas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, concretamente del informe de fiscalización N° 1312/15/3068, evacuado por la Sra. Luz María Urzúa Abud, fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Providencia, aparece que los trabajadores por quienes se consulta se encuentran afectos a una jornada de trabajo distribuida de lunes a sábado y a un sistema remuneratorio de carácter mixto, constituido por un sueldo base mensual, gratificación, bono de colación, bono de movilización y un bono de producción. Este último, calculado conforme a las lecturas efectivas de medidores y al correcto registro que sobrepase el piso de lecturas previsto en la cláusula sexta de los contratos de trabajo.

Cláusula contractual que, en lo pertinente, dispone:

"3.- Bono de producción, de acuerdo al número de lecturas "efectivas" de medidores y de correcto registro, que sobrepasan el piso de lectura en el curso del respectivo mes, cuyo monto se determinará considerando un piso lecturas por el valor de la lectura Bt1.

Procedimiento de cálculo

De 0 a 7.000.- lecturas efectivas (Zona Oriente)

De 0 a 7.000.- lecturas efectivas (Zona Poniente)

De 0 a 6.600.- lecturas efectivas (Zona Sur)

Si alcance en piso de lecturas indicadas el bono de producción será \$ 0."

Agrega la referida cláusula:

"Los diversos tipos de lectura tendrán los valores en pesos que se indican en la siguiente tabla:

<u>RESUMEN PRODUCCIÓN MENSUAL</u>	<u>PRECIO ASOCIADO</u>
BT-1 URBANO	\$ 35
BT-1 SEMI RURAL	\$ 85.03
BT-1 RURAL	\$ 85.03
DEMANDA – URBANA (DEMANDA)	\$ 85.03
DEMANDA – URBANA (ACT – REACT)	\$ 85.03
DEMANDA – RURAL (DEMANDA)	\$ 120.03
DEMANDA – RURAL (ACT – REACT)	\$120.03
FISCALES DEMANDA	\$ 95.03
FISCALES (ACT – REACT)	\$ 95.03
ALUMBRADO PÚBLICO (DEMANDA)	\$ 112.53
ALUMBRADO PÚBLICO (ACT – REACT)	\$ 112.53
FECHA / HORA TARIFA HORARIA	\$ 85.03"

De la antes transcrita cláusula contractual y de lo señalado en el referido informe de fiscalización, se infiere que el denominado bono de producción, constituye un beneficio que se devenga a partir del cumplimiento de un mínimo de lecturas mensuales, aplicándose al efecto una fórmula de cálculo determinada por las lecturas efectivas realizadas y el precio asociado a éstas.

De este modo, a la luz de las normas legales citadas y consideraciones expuestas, es posible colegir que el beneficio en comento corresponde, en opinión de quien suscribe, a una remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, toda vez que se trata de una contraprestación en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Asimismo, es posible colegir que el señalado bono tiene carácter de variable, atendido que responde a las características exigidas a las remuneraciones para tener el carácter de tales, vale decir, implica la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, por la circunstancia de encontrarse su pago subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no.

Ahora bien, en relación a la concurrencia de los restantes requisitos, y en consecuencia a la procedencia del derecho al cobro de semana corrida, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N° 3724/053 de 15.09.2009, pronunciándose sobre un caso similar al de la especie, concluyó que los trabajadores afectos a una remuneración de carácter mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuestas 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.

Se funda el referido pronunciamiento, en el hecho que la semana corrida, tal como fue expuesto, constituye 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

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.

Ello permite sostener que cumplidas las exigencias establecidas para empezar a generar los estipendios variables de que se trata, 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.


No altera la conclusión anterior, 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.


En otros términos, la fijación de un período mensual para el cumplimiento de la meta que hace nacer el derecho a percibir remuneraciones variables, no permite sostener fundadamente que las devengadas tras dicho cumplimiento constituyan estipendios de carácter mensual puesto que, como ya se expresara, tales remuneraciones se generan en función del trabajo diario de los respectivos dependientes, quienes las van incorporando a su patrimonio, día a día.

Por consiguiente, a la luz de las consideraciones formuladas, posible es concluir, en opinión de quien suscribe, que los trabajadores que se desempeñan como lectores domiciliarios de medidores para la empresa Servicios Helpbank S.A., afectos a una remuneración mixta conformada principalmente por un sueldo base mensual y un bono de producción, que se devenga alcanzada una determinada meta mensual, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones normativas citadas y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud. que respecto a la materia consultada debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCION DEL TRABAJO




VBB/ACG

Distribución:

- Jurídico – Partes- Control
- Inspector Comunal del Trabajo Providencia