



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 5930 (1357) 2017

2798

Jurídico

ORDINARIO N° _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Semana corrida, base de cálculo.

RESUMEN:
El bono de cumplimiento de metas y sus indicadores, en los términos analizados en el cuerpo de este informe, no cumple los requisitos para formar parte de la base de cálculo de la semana corrida, sin perjuicio de lo que pueda resolver la justicia ordinaria de ser requerida su intervención.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 08.11.2021 de la jefa de la Unidad de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Ordinario N°1366 de 16.10.2017 del Inspector Comunal del Trabajo Providencia.
- 3) Presentación de 10.08.2017 de don Cristóbal Montecino en representación de Full Carga Chile S.A.
- 4) Ordinario N°3430 de 27.07.2017 de la jefa de la Unidad de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Ordinario N°3428 de 27.07.2017 de la jefa de la Unidad de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 6) Presentación de 28.06.2017 de doña Karina Aguilera, en representación del Sindicato N°1 Nacional de empresa Full Carga Chile S.A.

SANTIAGO,

09 DIC 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. KARINA AGUILERA M.
sindicatofullcarga@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 6), usted solicita un pronunciamiento que aclare si los vendedores en terreno o ejecutivos de cuenta en terreno, gozan del derecho al pago de la semana corrida.

Funda su presentación en que los trabajadores que cumplen las funciones antes señaladas, debieran recibir el pago por la semana corrida, pues dentro de sus remuneraciones se encuentra el concepto de comisión de cumplimiento de metas, lo que constituye a su juicio un devengo diario que realiza el trabajador con su propio esfuerzo.

En virtud de antecedente 5) se solicitó a la Inspección Comunal del Trabajo Providencia, una fiscalización investigativa con el objeto de determinar el tipo de comisión en virtud del cual se formula la consulta, la forma en que este se devenga y la determinación de si constituye o no remuneración principal u ordinaria, para poder establecer si, la comisión en análisis es obtenida por el rendimiento colectivo de los trabajadores, o si por el contrario es obtenido por el rendimiento de cada trabajador.

De esta manera el informe de fiscalización N°1312/2017/2692, a la fecha de su emisión, constató que:

a.- Los trabajadores perciben por la prestación de dichos servicios una remuneración mixta, compuesta por: Sueldo Base, Gratificación, Colación, Movilización, Bono cumplimiento de metas, Bono extra, Bono escolaridad, Bono compensatorio y Bono anual.

b.- El Bono cumplimiento de metas, es el pago de comisiones (monto variable) definidas por el cumplimiento de metas mensuales que se informan a principio del mes a cada vendedor, las cuales están compuestas por tres indicadores de cumplimiento:

b.1 Altas: Creación de nuevos clientes en el sistema. El cliente se incorporará en la base de cálculo del bono, siempre que se suscriba el respectivo contrato y este se encuentre vigente a la fecha del cierre del mes respectivo.

b.2 Facial: Facturación de la cartera asignada.

b.3 Reemplazos de comercios: reemplazo y retiros de los comercios que no cumplen con los mínimos de ventas estipulados en los respectivos contratos. Para los clientes que tienen venta en TAE, el reemplazo operará cuando la venta sea menor a \$250.000 pesos.

c.- Respecto de los bonos denominados extra y compensatorio: Corresponden a un pago mensual fijo, mientras que los bonos de escolaridad y pago anual corresponden a beneficios de un convenio colectivo.

I. NORMATIVA.

Al respecto, el artículo 45 del Código del Trabajo 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.

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 precedentemente transcrita, se entiende 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. Respecto de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, el cálculo de los respectivos días de descanso debe efectuarse

considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período.

Este Servicio ha definido cuales son las remuneraciones que sirven de base para el cálculo de la semana corrida, entre otros, en el Dictamen N° 3262/066 de 05.08.2008¹, que señala lo siguiente:

Remuneraciones fijas: Aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento. Debiendo ser devengada diariamente y ser principal y ordinaria.

Remuneraciones variables: todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro y que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no.

II ANALISIS

Para dar cumplimiento al principio de bilateralidad mediante el documento señalado en el antecedente 4) se dio traslado a la empresa, quien da respuesta según consta en antecedente 3) en los términos que a continuación se indica:

a) Sostiene que los trabajadores que se desempeñan como ejecutivos de cuenta en terreno, no perciben el beneficio del pago de la semana corrida, no por una decisión caprichosa de la empresa, sino producto de la interpretación realizada por este Servicio y la doctrina contenida en los reiterados fallos de los tribunales de justicia.

b) Los mismos trabajadores tiene una remuneración de carácter mixto y que el factor variable está determinado por el bono mensual de cumplimiento de metas, compuesto a su vez de 3 indicadores, cuya sumatoria determina el pago final del incentivo.

c) Considera que el cumplimiento de los indicadores no depende del esfuerzo individual de los trabajadores puesto que sus áreas de negocios dicen relación con la recarga de celulares y de tarjeta bip, mediante la instalación de dispositivos en locales comerciales.

c.1) Que el indicador denominado "Facial por altas" supone la responsabilidad del trabajador de captar nuevos centros comerciales para instalar el servicio y su posterior revisión de la cantidad de recarga de los aparatos, razón por la cual, no cumple los requisitos citados por este Servicio en su doctrina, ya que no depende del esfuerzo individual del trabajador, no corresponde a un bono que tenga la calidad de remuneración principal y ordinaria, como tampoco se devenga diariamente al depender de un tercero, como es el público usuario del sistema de recargas.

c.2) Por su parte el indicador "Facial", corresponde a un porcentaje de aumento del promedio de las ventas en los locales comerciales que forman parte de la cartera de locales asignados al ejecutivo, en cuyo cálculo no incide labor del ejecutivo, pues depende nuevamente del público usuario del sistema de recargas, razón por la cual, estima que no cumple los requisitos para ser considerado para el beneficio de la semana corrida.

c.3) Finalmente, con el factor "Reemplazos de comercio" se bonifica el monitoreo de los locales comerciales asignados para el retiro o reemplazo de equipos que no cumplen las ventas mínimas exigidas. Situación que no cumple los requisitos para constituir el beneficio de semana corrida.

d) Concluye su análisis, señalando que el devengo del bono, está sujeto a metas mensuales fijadas y a consecuencia de una serie de actos ajenos al actuar del ejecutivo de ventas, por lo que no es posible verificar que el monto de la comisión que supuestamente deben recibir sea generado en forma diaria y menos que el desarrollo de la función se realice día a día, al encontrarse exceptuados de cumplimiento de la jornada.

La doctrina ya citada anteriormente, señala: *"Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:*

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95833.html>

2.1. Que sea devengada diariamente, y

2.2. Que sea principal y ordinaria.”

Atendido los hechos constatados en el procedimiento inspectivo, la respuesta al traslado a la empresa y lo dispuesto en la jurisprudencia de este Servicio, no es posible concluir que los indicadores de cumplimiento de metas, revistan el carácter de devengo diario y que sean principales y ordinarias para que den origen o formen parte de la base de cálculo para determinar la semana corrida, sin perjuicio de la resolución de los tribunales de justicia, si ello es sometido a su decisión por voluntad de las partes.

Es necesario tener presente en razón de la modificación de los parámetros que se encuentra estableciendo el empleador para los indicadores de cumplimiento, -dentro de sus facultades de organizar, dirigir y administrar su empresa-, que los trabajadores realizan su trabajo "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena" lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que, a ellos les corresponde desarrollar la labor para los que fueron contratados, recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.

Lo anterior en concordancia, además, con lo previsto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, respecto de la incorporación al patrimonio del trabajador de las remuneraciones devengadas, no obstante hechos posteriores que supongan un incumplimiento de las condiciones establecidas para su obtención, siempre que no suponga responsabilidad del trabajador en la observancia de sus obligaciones pactadas.

III.- CONCLUSIONES.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

El bono de cumplimiento de metas y sus indicadores, en los términos analizados en el cuerpo de este informe, no cumple los requisitos para formar parte de la base de cálculo de la semana corrida, sin perjuicio de lo que pueda resolver la justicia ordinaria de ser requerida su intervención.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


BP/CEB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control