

DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K3530(609)2013

0154

ORD. N° \_\_\_\_\_

*Juridico.*

**MAT.:** Los trabajadores de VTR Global Com S.A., Sres. Ema Gutiérrez Areyuna, Susana Carmona Garrido, Natalia Chandía Berríos, Carolina Morales Zepeda, Cristián Navarro López, Viviana Ríos Ruiz y Cristián Araya Hernández, tienen derecho al pago de semana corrida en los términos precisados en el presente informe, debiendo la empleadora pagar este beneficio a la totalidad de los dependientes que se encuentren en igual situación legal.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 6.01.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Oficio N° 1482, de IPT La Serena, recibido el 17.12.2013.  
3) Presentación de VTR Global Com S.A., de 21.11.2013.  
4) Ordinario N° 4274, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 06.11.2013.  
5) Oficio N° 4279, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 06.11.2013.  
6) Oficio N° 920, de IPT La Serena, de 22.07.2013.  
7) Oficio N° 2415, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 19.06.2013.  
8) Oficio N° 1892, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.05.2013.  
9) Presentación de Sindicato VTR IV Región, de 18.03.2013.

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

17 4 ENE 2014

A : SEÑOR CRISTIÁN ARAYA HERNÁNDEZ  
PRESIDENTE SINDICATO VTR GLOBAL COM S.A.  
PRAT N° 575  
LA SERENA/

Por la presentación del antecedente 9), el Sindicato de Trabajadores de VTR Global Com S.A., solicita un pronunciamiento de esta

Dirección que establezca si resulta legalmente procedente el pago de semana corrida al personal de ejecutivos de la misma que señala, el cual percibe remuneraciones variables de la citada empresa, cuya venta principal es la de servicios de internet, telefonía y TV Cable.

Conforme a las prácticas habituales del Servicio, se dio traslado a la empresa y se requirió el informe de fiscalización correspondiente, reuniéndose en esta oportunidad, dos de ellos, todo lo cual fue solicitado a través de los Oficios de antecedentes 4), 5) y 7).

Consta de los antecedentes analizados que, evacuando el traslado conferido, la empleadora sostiene en lo fundamental, que el personal dependiente de VTR Global Com S.A. no tiene derecho a semana corrida, puesto que la percepción de sus remuneraciones variables no ingresarían al patrimonio del trabajador en forma diaria, invocando jurisprudencia judicial en tal sentido.

Sobre la materia, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.281, 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.

Ahora bien, mediante Dictamen N° 3262/66, de 05.08.08, este Servicio precisó las características que debe reunir un determinado estipendio para ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, dejando 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”*.

En relación con lo anterior cabe agregar que la jurisprudencia administrativa precitada se ha pronunciado sobre lo que debe entenderse por remuneración variable, señalando *“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).

Respecto al requisito relativo al devengo diario de la remuneración, el mencionado pronunciamiento expresa que un estipendio cumple tal condición si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, precisando que reviste tal carácter aquel que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado. Se agrega que ello implica que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio de semana corrida aquellas remuneraciones que aún cuando pueden ser calificadas como variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, lo que ocurriría por ejemplo si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sería el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculados sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o un establecimiento de ésta.

En cuanto a la exigencia de que la remuneración variable sea principal y ordinaria, la jurisprudencia administrativa en comento ha señalado que reviste tal carácter aquella que subsiste por sí misma, independientemente de otra remuneración, debiendo excluirse, por ende, de la base de cálculo del beneficio que nos ocupa, aquellas de naturaleza accesorias, esto es, aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. La misma jurisprudencia establece asimismo que no procede considerar para los señalados efectos, las remuneraciones extraordinarias, vale decir, aquellas excepcionales o infrecuentes.

Dicho todo lo anterior, cabe precisar que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe inspectivo emitido por el fiscalizador Sr. Alfonso Hernán Labarca Varela, aparece que el personal por el cual se consulta, entre ellos, los ejecutivos de ventas en terreno están afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por sueldo base y remuneraciones variables, compuestas por comisiones sujetas a metas mensuales, por venta de servicios principales- tv cable, telefonía e internet- y accesorios -servicios complementarios, programaciones y equipos-. Por su parte, los ejecutivos de atención de clientes están también afectos a un sistema remuneracional mixto compuesto por un sueldo base superior al valor del ingreso mínimo mensual y remuneraciones variables, de acuerdo al resultado obtenido en cada una de las comisiones por cumplimiento de metas relativo a la gestión de clientes, según el procedimiento que en el respectivo contrato se detalla.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista es posible afirmar que los estipendios variables que perciben los dependientes de que se trata reúnen las condiciones necesarias para incluirlos en la base de cálculo del beneficio de semana corrida que a aquellos les corresponde percibir.

En efecto, las comisiones a que se ha hecho referencia, tiene el carácter de remuneración en los términos del inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo puesto que conforme a los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones acompañadas, éstas son contraprestaciones en dinero que se pagan específicamente por la labor de venta de servicios y de atención a los clientes de la empleadora, al cumplirse las distintas metas acordadas por las partes. Dichas remuneraciones tienen además el carácter de principales y ordinarias porque subsisten por sí mismas y no dependen de ningún otro estipendio para su percepción o cálculo, y no tienen carácter excepcional o infrecuente, según se infiere de los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones tenidas a la vista.

En la situación que se examina, la totalidad de las liquidaciones de remuneraciones que se acompañan - sobre veinte - da cuenta siempre de distintas sumas por concepto de estos estipendios variables.

Debe precisarse enseguida, si estas remuneraciones variables se devengan diariamente al tenor de la doctrina institucional vigente.

Al respecto, en el caso que se examina, se han tenido a la vista los correspondientes anexos de contrato de trabajo que fijan individualmente, esto es, para cada dependiente, las normas básicas que regulan la percepción de sus emolumentos, lo que se evidencia de modo concluyente, con el diferente y dispar monto entre dependientes, de la referida remuneración.

Está claro, en consecuencia, que se está en presencia de metas de atención y venta individuales - no colectivas, ni tampoco por concepto de rendimiento colectivo - que se encuentran debidamente reguladas en los contratos de trabajo y sus anexos, observándose claras variaciones de sumas de dinero entre diferentes trabajadores.

No altera la conclusión anterior, el hecho de que los estipendios variables que se examinan se devenguen una vez alcanzada la meta establecida, o efectuada la venta correspondiente, lo que puede abarcar varias semanas e incluso más de un mes, por cuanto ello sólo constituye la modalidad a

que debe sujetarse el referido proceso de venta o prestación de servicios, y en consecuencia, no dejan estos estipendios, 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, y Vendedores de Sepulturas de Parque Quillota S.A., Oficio N° 3703, de 25.09.2013. En todos estos casos, los dependientes perciben remuneraciones variables por ventas de bienes y servicios que son el resultado de una secuencia de actos y operaciones técnicas y 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.

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, se devenga diariamente, en los términos de la doctrina institucional vigente.

Por tanto, conforme al predicamento explicado precedentemente, esta Dirección considera que las argumentaciones y antecedentes acompañados por VTR Global Com S.A. - que se orientan a afirmar que las remuneraciones variables analizadas no se perciben diariamente - responden a puntos de vista jurídicos que con razonados fundamentos, este Servicio no comparte.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto preciso es concluir, que los trabajadores por los cuales se consulta tienen derecho a percibir el beneficio de semana corrida, por cumplirse a su respecto los requisitos que hacen exigible dicho beneficio.

Consta finalmente, que el dependiente señor Cristián Araya Hernández desempeña las labores de Técnico de Auditoría - no Ejecutivo de Atención al Cliente como los casos analizados - y conforme a dichas funciones ha pactado un bono de auditoría mensual de un monto máximo de \$250.000, el cual se determina en base a la tabla inserta en el respectivo contrato individual de trabajo, según las actividades realizadas en dicho ámbito, incluyéndose entre ellas, auditoría vertical, pirata, taskforce, reincidencia, etc. Conforme a lo estipulado, las actividades descritas tienen una ponderación asignada (%) las cuales se deben cumplir para optar al 100% del valor del bono.

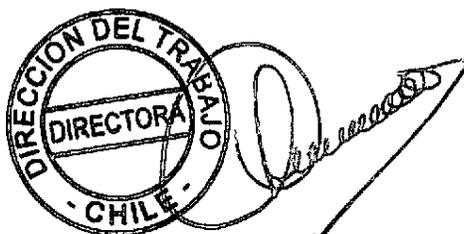
De las liquidaciones de remuneraciones acompañadas - agosto, septiembre y octubre de 2013 - se infiere de modo fehaciente que tal estipendio variable reúne todas las condiciones exigidas por la ley para ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida.

En estas condiciones, al personal dependiente de VTR Global Com S.A., expresamente individualizado en el texto de este Oficio Ordinario, le asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida, sin

perjuicio que la empleadora deba otorgar igual beneficio al resto del personal que reúna los requisitos legales analizados.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cúmpleme manifestar a Ud. que el personal dependiente de VTR Global Com S.A., Ema Gutiérrez Areyuna, Susana Carmona Garrido, Natalia Chandía Berrios, Carolina Morales Zepeda, Cristián Navarro López, Viviana Ríos Ruiz y Cristián Araya Hernández, tienen derecho al pago de semana corrida en los términos precisados en el presente informe, debiendo la empleadora pagar este beneficio a la totalidad de los dependientes que se encuentren en igual situación legal.

Saluda a Ud.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAO SMS/RGR/rgr

Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
- IPT La Serena
- VTR Global Com S.A., Prat 575, La Serena/
- VTR Casa Matriz, Avda. Del Valle 534, Comuna de Huechuraba/