



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K3121(650)2018

ORD. N°

3943

MAT.: El bono facturación analizado tiene el carácter de remuneración variable, por tanto, la remuneración íntegra que deberá pagarse a don Rodrigo Félix González Herrera durante el feriado, deberá equivaler al monto del sueldo más el promedio percibido por concepto del referido bono los últimos tres meses trabajados.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 10.04.2018.
2) Presentación de Ergotec Muebles S.A., de 19.03. 2018.

Jurídico

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SEÑORES ERGOTEC MUEBLES S.A.
AVENIDA LA TRAVESÍA N° 6971
COMUNA DE PUDAHUEL/

27 JUL 2018

Por la presentación del antecedente 2), se consulta si el bono facturación pactado en el contrato de trabajo por esa empleadora recurrente y don Rodrigo Félix González Herrera, Diseñador/Dibujante, forma parte de la base de cálculo de la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado legal.

Sobre la materia, cabe precisar en primer término, que el estipendio en que incide la consulta se ha descrito en la cláusula segunda de anexo al contrato de trabajo, de 01.03.2017, en los siguientes términos:

SEGUNDO: Las partes declaran que la cláusula quinta del contrato de trabajo se reemplaza por la siguiente:

QUINTO: La remuneración del trabajador estará compuesta por los siguientes ítems:

5.1 Sueldo base: \$643.000 (seiscientos cuarenta y tres mil pesos).

5.2 Gratificación Legal. El empleador pagará mensualmente al trabajador una gratificación legal consistente en un 25% de su remuneración mensual, con un tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo.

5.3 Ticket de restaurant para la colación por cada día efectivamente trabajado.

5.4 Bono facturación. Calculado sobre la facturación neta mensual según la siguiente tabla:

5.4.1 Si la facturación neta mensual es superior a \$250.000.000 y hasta \$299.000.000, el bono será 0.15% de ésta.

Y así en tramos sucesivos y crecientes para culminar en:

5.4.5. Si la facturación neta mensual es superior a \$450.000.000 y hasta \$550.000.000, el bono será de 0.28% de ésta.

El bono de facturación, no es comisión, ya que no depende de su gestión directa sino que del resultado del departamento de ventas, es una cifra única, que se dividirá por iguales partes entre los dibujantes que se encuentren prestando servicios para Ergotec Muebles S.A.”...

Y en acápites finales de esta cláusula, se añade:

“Las partes acuerdan que, independiente de la forma de cálculo y pago del bono de facturación establecida en la cláusula quinta N° 4 del contrato de trabajo, el trabajador recibirá en los meses de abril, junio y octubre de cada año, el bono asegurado de 0.15% de \$250.000.000, como si efectivamente se hubiera facturado dicha cifra”.

Se trata, en consecuencia, de un bono de pago mensual vinculado al total de la ventas netas del período, creciente en la medida que a mayor facturación mayor es el porcentaje a distribuir entre los dibujantes dependientes y, en fin, en los meses de abril, junio y octubre se paga siempre sobre la base de un 0.15% de lo facturado, sin perjuicio que ventas mayores permitan acceder a un porcentaje más alto.

Ahora bien, el artículo 71 del Código del Trabajo establece:

“Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso en el caso de los trabajadores sujetos a sistema de remuneración fija”.

“En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados”.

“Se entenderá por remuneraciones variables, los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”.

“Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes”.

“Asimismo, la remuneración íntegra durante feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda”

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo mes y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

Así entonces, como lo ha dejado establecido la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, para determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, deben distinguirse tres categorías de trabajadores:

“a) Trabajadores sujetos a remuneración fija, caso en el cual la remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo”;

“b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y

“c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixto, esto es, que además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados” (Dictamen N° 7350/379, 01.12.97)

Corresponde dilucidar, en consecuencia, si este bono facturación reúne los caracteres de sueldo o remuneraciones variables de aquellas que califican para formar parte de la base de cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado.

Sobre el eventual carácter de sueldo de estos bonos, cabe precisar, en lo que interesa, que éste *“es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo”* (Artículo 42 letra a) del Código del Trabajo). Es decir, un estipendio puede ser calificado de sueldo, en el caso que reúna las siguientes condiciones copulativas: 1) estipendio fijo; 2) que se pague en dinero, sin perjuicio del inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo; 3) que se pague en períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y 4) que responda a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo (Dictamen N° 3152/63, de 27.07.2008).

Surge a primera vista, que el bono facturación que es objeto de consulta, no responde directamente a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, puesto que el monto del mismo depende de las ventas mensuales netas que facture la empleadora, y por tanto, en palabras que emplea el artículo 41 del Código del Trabajo, constituye una contraprestación en dinero *“por causa del contrato de trabajo”*, lo que priva a este bono del carácter de sueldo.

Ahora, sobre el eventual carácter de remuneración variable de este bono, debe tenerse presente que el citado artículo 41 del Código del Trabajo precisa:

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

“No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación laboral ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”.

Cabe agregar, que a modo meramente ejemplar y sin que la enumeración sea taxativa, el artículo 42 del mismo Código califica de remuneración al sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación, y por otra parte, el inciso 2° del artículo 41 del mismo cuerpo legal, recién transcrito, excluye de tal condición a las asignaciones de movilización, pérdida de caja, desgaste de herramientas y colación, también a los viáticos, prestaciones familiares de origen legal, indemnizaciones varias, y en general a las devoluciones de gastos que ocasione el trabajo.

Así entonces, es remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo y que no esté expresamente excluida, aunque no esté incluida necesariamente en la enumeración no taxativa transcrita precedentemente.

En estas condiciones, el bono facturación conforme consta en el anexo al contrato de trabajo acompañado, es un estipendio en dinero liquidable mensualmente, cuyo monto es variable pues depende de la facturación o venta mensual de la empleadora, y produce como efecto respecto a las remuneraciones - lo que resulta esencial - *“la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”* (Código del Trabajo, artículo 71 inciso 3°).

En consecuencia, sobre la base de las normas precedentes, cumpíame manifestar que el bono facturación analizado tiene el carácter de remuneración variable, por tanto, la remuneración íntegra que deberá pagarse a don Rodrigo Félix González Herrera durante el feriado, deberá equivaler al monto del sueldo más el promedio percibido por concepto del referido bono los últimos tres meses trabajados.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RGR/rgr
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
 - Don Rodrigo González Herrera, Mar del Plata 2020 Depto. 103
- Providencia/**