



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K4137(750)2012

*Juridico*

2892

ORD. N° \_\_\_\_\_

**MAT.:** El personal de ejecutivos de venta de avisos para diarios, radios y sitios electrónicos, dependientes de la Empresa Periodística del Norte S.A., tiene derecho a semana corrida.

**ANT.:** 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 24.06.2013.  
2) Ordinario N° 289, de DRT Antofagasta, de 16.04.2013.  
3) Ordinario N° 1302, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 28.03.2013.  
4) Ordinario N° 2165, de la IPT de Antofagasta, de 22.10.2012.  
5) Ordinario N° 4001, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 19.09.2012.  
6) Presentación de Sindicato de Trabajadores de Empresa Periodística del Norte S.A., de 12.04.2012.

SANTIAGO,

24 JUL 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA EMELNOR S.A.  
SAN MARCOS N° 580  
ARICA/

Por la presentación del antecedente 6), el Sindicato de Trabajadores de Emelnor S.A. solicita un pronunciamiento que establezca si resulta legalmente procedente el pago de semana corrida al personal de ejecutivos comerciales de la Empresa Periodística del Norte S.A., cuya venta principal es la de avisos para diarios, radios y sitios electrónicos.

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

En su presentación, el sindicato recurrente reclama que la empleadora niega el pago de la semana corrida, argumentando que lo pactado entre las partes no son comisiones sino bonos por cumplimiento de metas.

Por su parte, según consta en respuesta de la empleadora que se acompaña a Ordinario de antecedente 2), abundante documentación de la que se infiere, que en su concepto, las remuneraciones variables que paga a sus ejecutivos comerciales no se devengan diariamente.

A su vez, en el informe de fiscalización que se acompaña al Ordinario del antecedente 4), constan los contratos de trabajo y numerosas liquidaciones de remuneraciones en las que recurrentemente figura el concepto "bono por cumplimiento de metas". Consta asimismo en los contratos de trabajo acompañados, detalladas cláusulas regulatorias que fijan los requisitos y la forma de liquidar los referidos estipendios.

En efecto, el diagrama siguiente, fija los factores de que depende el valor del bono base, conforme a las explicaciones que proporciona el informe de fiscalización que se acompaña al Ordinario del antecedente 4), todo en pesos:

TRAMOS META ASIGNADA		
DESDE	HASTA	VALOR DEL BONO BASE
0	\$ 3.799.999	250.000
3.800.000	6.999.999	380.000
7.000.000	10.999.999	630.000
11.000.000	13.999.999	900.000
14.000.000	16.999.999	1.100.000
17.000.000	19.999.999	1.300.000
20.000.000	En adelante	1.500.000

Una vez obtenido el valor de este **bono base**, se emplea un **índice de aplicación** de cumplimiento ponderado que consta en el respectivo informe de fiscalización, lo que unido a las **metas** que se fijan mensualmente por la Gerencia en conjunto con el Jefe o Gerente Directo, da como resultado el referido bono por cumplimiento de metas, que figura en las correspondientes liquidaciones de remuneraciones.

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 la situación de la especie, los bonos por cumplimiento de metas que la Empresa Periodística del Norte S.A. paga a sus ejecutivos de venta, ciertamente tienen el carácter de **remuneración**, puesto que conforme a los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones acompañadas, éstas son contraprestaciones en dinero que se pagan por causa de éstos, al cumplirse las distintas metas acordadas y fijadas por el empleador, lo que responde en estricto rigor al concepto de remuneración contemplado en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo. Además - estos bonos - jurídicamente constituyen una remuneración **principal**, porque subsisten por sí mismas y no dependen de ningún otro estipendio para su percepción o cálculo, y finalmente, también tienen el carácter de remuneración **ordinaria**, puesto que estos bonos no tienen carácter excepcional o infrecuente, según se infiere de los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones.

Por otra parte, cabe agregar que los citados bonos constituyen beneficios variables, 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).

Debe precisarse enseguida, si estas remuneraciones variables se devengan **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"*.

Por el contrario, 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 bonos. Es el caso, a modo de ejemplo, del dependiente señor Marcelo Teobaldo Domínguez Rivera, en que la meta pactada se encuentra sujeta a una distribución de 75% de avisos vendidos para el Diario, un 15% para la Radio, y un 10% para la Web, precisándose además, *"que el índice de aplicación de la meta ponderada se aplica sobre un bono predefinido como base"*, cuya fluctuación del acuerdo al monto en pesos de avisos vendidos se ha precisado con anterioridad, situándose entre \$250.000 y \$1.500.000 ó \$1.700.000, según el contrato que haya firmado el trabajador.

Está claro, en consecuencia, que se está en presencia de metas de 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 algunas variaciones de números, montos y porcentajes de ventas y bonos, entre diferentes trabajadores.

De ello se sigue, que en el caso que se examina, mientras no se alcance determinada meta de venta de avisos para ser publicados en los medios de prensa de la empleadora, no se generarán los bonos a que se ha hecho referencia precedentemente, no teniendo derecho, por tanto, este personal, a impetrar el pago de los días domingos, festivos y/o descansos compensatorios, según corresponda, que incidieren en dichos períodos semanales.

Cumplidas entonces 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 aludidos dependientes.

No altera la conclusión anterior, el hecho de que los estipendios variables que se examinan se devenguen una vez alcanzada la meta establecida, 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 servicio, y en consecuencia, no dejan - estos bonos - por estas circunstancias, de **devengarse diariamente**.

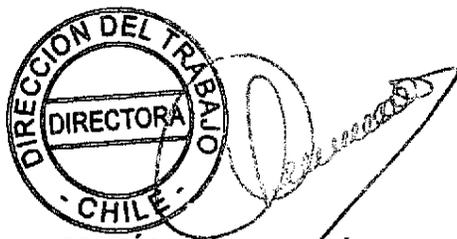
Es así, como a partir de la naturaleza de la labor descrita, se explica que los bonos analizados se encuentran necesariamente vinculados y responden a una labor y atención continua y permanente, resultando por ende, jurídicamente fundado y razonable, dejar establecido que éstos se ganan y perciben **diariamente**, aunque los actos más visibles del trabajo de venta de avisaje comercial no aparezcan como objeto de una preocupación cotidiana y día a día del dependiente.

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, y Vendedores y Técnicos de ADT Security Services S.A., Oficio N° 835, de 21.02.2013. 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.

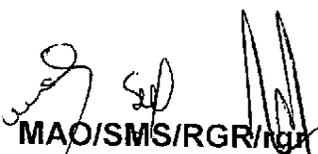
Así entonces, estos bonos por cumplimiento de metas de venta cumplen con la totalidad de los requisitos que la ley exige para ser considerados en la base de cálculo de la semana corrida, vale decir, constituyen remuneraciones variables de carácter principal y ordinaria, y son devengadas diariamente, independiente de que se paguen mensualmente, atendidas las características del proceso de venta descrito.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cúpleme manifestar a Ud. que los ejecutivos de venta de avisos para diarios, radios y sitios electrónicos, dependientes de la Empresa Periodística del Norte S.A., tienen derecho al pago de semana corrida en los términos precisados en el presente informe.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAO/SMS/RGR/rgj

**Distribución:**

- Jurídico, Partes y Control
  - Empresa Periodística del Norte S.A, Manuel Antonio Matta 2112
- Antofagasta/**