



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K7541(1351)2012

835

ORD. N° _____

Juridico

MAT.: El personal de vendedores y técnicos de la empresa ADT Security Services S.A., tiene derecho a semana corrida.

ANT.: 1) Instrucciones de Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 10.12.2012 y 21.01.2013.

2) Ordinario N° 1630, de la ICT de Providencia, de 12.11.2012.

3) Respuesta de ADT Security Services S.A., de 02.10.2012.

4) Ordinario N° 3783, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 29.08.2012.

5) Ordinario N° 3964, de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 10.09.2012

6) Presentación de Sindicato de ADT Security Services S.A., de 29.06.2012.

SANTIAGO,

21 FEB 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE ADT SECURITY SERVICES S.A.
SARGENTO ALDEA N° 4340
COMUNA DE MACULI

Por la presentación del antecedente 6), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección que establezca si resulta legalmente procedente el pago de semana corrida al personal de vendedores y técnicos de la empresa ADT Security Services S.A., cuyo giro es la venta, instalación y supervisión técnica de alarmas y sistemas de seguridad.

Explica la organización recurrente en su presentación, que actualmente se desempeñan en la empresa tres tipos de dependientes: ejecutivo de venta cerrador, ejecutivo de venta puerta a puerta y técnico e instalador en terreno.

Por Ordinarios de antecedentes 4) y 5), se requiere respectivamente, el informe de fiscalización correspondiente y la opinión del empleador sobre la solicitud del sindicato recurrente.

En su respuesta del antecedente 3), la empresa ADT Security Services S.A., en lo fundamental, asevera que las remuneraciones variables de su personal no se perciben diariamente, por lo tanto, legalmente no dan origen al beneficio de semana corrida. Acompaña jurisprudencia judicial en abono de su punto de vista.

Precisado lo anterior, cabe señalar que los incisos 1º, 2º y 4º del actual texto del artículo 45 del Código del Trabajo, fijado por la Ley Nº 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."

"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 Nº 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 que debe tener un estipendio para ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, dejándose establecido que éste *“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”*.

Ahora bien, en los antecedentes del informe de fiscalización que se acompaña al Ordinario del antecedente 2), constan los contratos de trabajo de los tres tipos de trabajadores mencionados precedentemente y numerosas liquidaciones de remuneraciones, en todas las cuales figura la composición de éstas, integradas por sueldo y una variedad de remuneraciones variables denominadas como *“incentivos”*. 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, en el contrato de trabajo del **Ejecutivo de Ventas Cerrador**, señor Héctor Escobar Vera, figuran los siguientes incentivos de gestión: según tipo de servicios o producto conectado; por sobre cumplimiento mensual; por adicionales; por proyectos especiales, y por atención de post venta. A modo ejemplar, se incluye enseguida la tabla de cálculo del incentivo de gestión mensual por sobre cumplimiento:

CERRADOR	EJEMPLOS DE SOBRECUMPLIMIENTOS	
	125%-149%	150% y más
Meta mensual	25	25
Real mensual	33	38
% Sobrecumplimiento	132%	152%
% Sueldo base a pagar	22%	44%

Del mismo modo, se detallan y regulan las remuneraciones variables de los Ejecutivos de Venta Puerta a Puerta y aquellas de los Técnicos Instaladores, constando fehacientemente, por tanto, que la totalidad del personal en que incide la consulta, recibe un sueldo y remuneraciones variables.

En la situación que se examina y conforme a los antecedentes acumulados, los incentivos que el empleador paga al personal de vendedores y técnicos, ciertamente tienen el carácter de **remuneración**, puesto que conforme a los contratos de trabajo acompañados, éstas son contraprestaciones en dinero que se pagan por causa de éstos, al cumplirse las distintas metas que en ellos se consigna, las que en cada caso dependerá del tipo de labores que desarrolle el dependiente comisionista: ejecutivo de venta cerrador, ejecutivo de venta puerta a puerta y técnico e instalador en terreno. Estos incentivos que reciben cada uno de estos tipos de ejecutivos, responden, en estricto rigor, al concepto de remuneración contemplado en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo.

Además - estos incentivos - jurídicamente constituyen una remuneración **principal**, porque subsisten por sí mismas y no dependen de ningún otro estipendio, y finalmente, también tienen el carácter de remuneración **ordinaria**, puesto que estos estipendios variables no tienen carácter excepcional o infrecuente, según se infiere de los contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones acompañadas.

Resta precisar, por tanto, 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”*.

En el caso particular que se examina, como se detalla en el *“Procedimiento de Ventas de ADT”*, que se ha tenido a la vista, el pago de los diversos incentivos que perciben los trabajadores es la culminación de una labor prolongada y compleja, que comprende las etapas de *“prospección”*, *“firma del contrato”*, *“Due Diligence”*, esto es, la entrega del contrato, *“servicio técnico”*, que incluye la instalación, y la *“llamada de habilitación”*, con lo cual se perfecciona la venta que da derecho al incentivo correspondiente.

De ello se sigue, que en tanto no se perfeccione el contrato de venta, el dependiente no generará incentivos, comenzando a devengarlos sólo una vez perfeccionado dicho acto. Así entonces, si en uno o más períodos mensuales no culmina el proceso de venta e instalación de alarmas y servicios de seguridad, no se generarán incentivos que sirvan de base para el cálculo del beneficio, 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 finalizada la venta o la prestación del servicio, 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 altera la naturaleza diaria de los incentivos.

Es así, como a partir de la naturaleza de la labor descrita, se explica que los incentivos analizados se encuentran necesariamente vinculados y respondan a una labor y atención continua y permanente, resultando por ende, jurídicamente fundado y razonable, dejar establecido que éstos se ganan y perciben **diariamente**, independiente que su pago se verifique mensualmente y que los actos más visibles de "firma del contrato" e "instalación" no se realicen día a día.

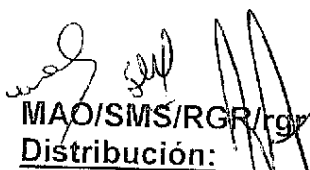
Similar criterio se ha sostenido en situaciones anteriores: Ejecutivos de Venta de VTR, Oficio N° 3607, de 09.09.11; Asesores Financieros del Grupo Santander, Oficio N° 3721, de 16.09.11, y Vendedores Técnicos de partes y piezas del rubro hidráulico, de Interfluid Ltda., Oficio N° 0769, de 20.02.2012. 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.

Así entonces, estos incentivos cumplen con la totalidad de los requisitos que la ley exige para ser consideradas en la base de cálculo de la semana corrida, vale decir, constituyen remuneraciones variables de carácter principal y ordinaria, y son devengadas diariamente, atendidas las características del proceso de venta y prestación de servicios descritos.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cúmpleme manifestar a Ud. que el personal de Ejecutivos de Venta Cerradores, Ejecutivos de Venta Puerta a Puerta y Técnicos Instaladores dependientes de ADT Security Services S.A., tienen derecho al pago de semana corrida en los términos precisados en el presente informe.

Saluda a Ud.,


DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTORA
MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/RGR/rg
Distribución:

- Jurídico, Partes y Control
- ADT Security Services S.A., Barros Errázuriz 1973, **Providencial**