



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 1093 (98) 2020

550

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Semana corrida. Procedencia.

**RESUMEN:**

En la medida que se reúnan las condiciones expuestas en el presente informe respecto de las remuneraciones variables, la empresa estaría obligada al pago del beneficio de semana corrida.

**ANTECEDENTES.:**

- 1) Instrucciones de 30.12.2020 y 29.01.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Instrucciones de 25.06.2020, de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 3) Revisión de 06.02.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 4) Ord. N°3741 de 30.12.2019, de Directora Regional del Trabajo Metropolitana Oriente.
- 5) Presentación de 24.12.2019, de empresa Sociedad Comercial E-tel Comunicaciones Ltda.

**SANTIAGO,**

10 FEB 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: EMPRESA SOCIEDAD COMERCIAL E-TEL  
COMUNICACIONES LTDA.  
O'HIGGINS N° 622  
SAN FERNANDO**

Mediante presentación del antecedente 5), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar los criterios que se deben aplicar, al momento de fiscalizar el pago del denominado beneficio de semana corrida. A este respecto, agrega que los trabajadores de la empresa, están afectos a un sistema de remuneración mensual y variable, siendo ésta variable el resultado de un cumplimiento de meta colectivo.

Sobre el particular, considerando los antecedentes aportados, se desprende que los trabajadores por quienes se consulta, están afectos a un sistema de remuneración mixta, conformado por un sueldo base mensual y remuneraciones variables constituidas por comisiones.

En este contexto, se debe tener presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N° 4758, de 16.09.2016, estableció que, en virtud de la modificación al artículo 45 del Código del Trabajo introducida por la ley N° 20.281, se amplió el ámbito de aplicación de dicha norma, haciendo extensivo el beneficio de semana corrida, a aquellos trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables.

Del mismo modo, el Dictamen N° 3152/063 de 27.07.2008, fijó el sentido y alcance de los de la Ley N° 20.281, estableciendo que *“el legislador, a través de la modificación introducida por la ley N° 20.281, amplió el ámbito de aplicación de dicha norma, haciéndola extensiva a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando exclusivamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.”*

Ahora bien, para la base de cálculo del beneficio de semana corrida, la doctrina institucional vigente sobre esta materia, contenida en Dictamen N° 3262/66 de 05.08.2008, estableció que las remuneraciones que la integren, deben reunir ciertos requisitos:

1. Que sea remuneración de carácter fijo, considerándose 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.
2. Que sea devengada diariamente y;
3. Que sea principal y ordinaria.

Respecto a que la remuneración sea devengada diariamente, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Dictamen N° 2213/37 de 08.06.2009 ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella remuneración que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

Acorde a ello, la jurisprudencia administrativa invocada sostiene que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, 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 lo que se refiere al requisito a que se alude en el numeral 3) precedente, cabe señalar que, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa vigente, debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

Sobre dicha base, la mencionada doctrina ha resuelto que sólo corresponde incluir en la base de cálculo del beneficio de semana corrida las remuneraciones variables que





revistan el carácter de principales y ordinarias, de acuerdo al concepto ya señalado, no procediendo considerar para tales efectos aquellas que la ley expresamente excluye, esto es, las de carácter accesorio, vale decir, aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias, como también, las remuneraciones de carácter extraordinario, esto es, aquellas excepcionales o infrecuentes.

Precisado lo anterior, cabe concluir que sólo aquellas remuneraciones que revisten las características mencionadas, servirán de base de cálculo para el beneficio en comento

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme informar a Ud., que en la medida que se reúnan las condiciones expuestas en el presente informe respecto de las remuneraciones variables, la empresa estaría obligada al pago del beneficio de semana corrida.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
LSP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico
- ICT San Javier.
- DRT Rancagua.