



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E 45108 (676) 2023

*Jurídico*

ORD. N°: 1134 /

**MATERIA:**

Semana corrida. Remuneración variable. Principio constitucional de la justa retribución de las remuneraciones.

**RESUMEN:**

1. La semana corrida es un derecho de sus trabajadores y, en cuanto tal, es irrenunciable conforme lo establece el inciso 2° del artículo 5° del Estatuto Laboral.

2. Es una infracción tanto a la normativa legal como constitucional el sistema de remuneraciones descrito por el empleador, en tanto afecta el principio de justa retribución de las remuneraciones que consagra el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, el establecer políticas remunerativas incorporadas en los contratos de trabajo, en donde el trabajador renunciando en forma anticipada al principio de certeza, deja entregado en forma unilateral al arbitrio del empleador la determinación mensual de las metas o las condiciones de percepción de las remuneraciones variables.

3. El acuerdo descrito por el requirente infringe lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, que determina la incorporación al patrimonio del trabajador de las remuneraciones de manera pura y simple en el momento en que se efectúa la prestación del servicio convenido, y en consecuencia, el establecer el límite de \$200.000 pesos como bono de productividad/cumplimiento a pesar de que el rendimiento del trabajador supere el 100% de la meta que el empleador fija mensualmente en forma unilateral, representa dejar de pagar la remuneración variable en comento en aquella parte en que el dependiente sobrepase el 100% del objetivo a cumplir mes a mes.

4. El bono de productividad/cumplimiento en análisis, no obstante, su pago mensual, se devenga por el trabajo diario que realizan los trabajadores de suerte tal que las operaciones o funciones desempeñadas durante el mes se ven afectadas desde el ámbito de la productividad por un día o más que el dependiente no pudo cumplir sus labores. En consecuencia, no cabe duda de que el señalado bono otorga el derecho al pago de la semana corrida de los trabajadores.

5. En el ámbito de las licencias médicas y el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio concluyó en el Dictamen N°3.763/173 de 27.06.1994 que el cálculo del beneficio de semana corrida deberá efectuarse considerando el monto diario que por concepto de subsidio hubiere percibido el trabajador, puesto que este reemplazó la remuneración que por dichos días le habría correspondido percibir.

6. En lo que respecta al feriado, el Dictamen N°3.740/35 de 27.08.2012, de este Servicio, sostiene que la remuneración íntegra que debe pagarse a un trabajador durante el mismo, después de la modificación al artículo 71 del Código del Trabajo introducida por la Ley N°20.613, incluye el beneficio de semana corrida.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 01.08.2023.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 24.02.2023 de empresa "Cooperativa de Ahorro y Crédito Lautaro Rosas Ltda."

**SANTIAGO, 14 AGO 2023**

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. RODRIGO LEÓN CASTILLO  
BLANCO N°1663, OFICINA N°204  
VALPARAÍSO  
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

Mediante ANT.1) se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la semana corrida. Transcribe la cláusula que regula el "bono de productividad/cumplimiento", inserta en el contrato de trabajo de seis trabajadores,

señalando que en un principio la empresa concluyó que procedía el pago de la semana corrida, pero que luego de su implementación, le han surgido dudas para pagar tal beneficio, y en la actualidad estudia la posibilidad de omitir el pago de la semana corrida, reemplazándola por un beneficio similar al promedio de lo que se viene pagando incrementando el sueldo base para no generar perjuicio en las remuneraciones y mantener la misma suma que se percibe mensualmente. Luego, cita jurisprudencia judicial y argumenta que el bono en estudio no tiene el carácter diario.

Por otra parte, plantea que, en caso de determinar la existencia del beneficio de semana corrida en favor de los trabajadores, hay que considerar que estos tienen una jornada de trabajo distribuida semanalmente de lunes a viernes, pero que, en el contrato de trabajo se pactó el trabajo eventual en días sábado, situación que en los hechos no ha sido necesaria.

En relación con las licencias médicas, señala el requirente que según el Dictamen N°6269 de 2018, exige el cálculo promediado sobre la base del monto diario que por concepto de subsidio hubiera percibido el trabajador, lo que es distinto a la situación que relata, y recuerda que en relación con los feriados este Servicio sostiene igualmente el pago de la semana corrida.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el inciso el artículo 45 del Código del Trabajo establece que: *“Art. 45. 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”.*

Así, cabe destacar que la empresa en su relato omite que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre las partes, y que, en base a dicha convención, reconocida en los artículos 7 y 9 del Código del Trabajo, no puede

modificar la forma en que ha calculado y pagado el derecho a semana corrida del cual gozan sus trabajadores, eliminando tal beneficio y reemplazándolo por otro tipo de incremento remunerativo del sueldo base. La semana corrida es un derecho de los trabajadores y, en cuanto tal, es irrenunciable conforme lo establece el inciso 2° del artículo 5° del Estatuto Laboral.

Luego, en torno a la cláusula contractual que regula el bono de cumplimiento/productividad, acorde al texto transcrito por el mismo requirente, consiste en un acuerdo ilegal, en tanto, establece para el beneficio aludido un monto de \$200.000 en función de un cumplimiento mensual que implica cumplir en un 100% o más la meta que: "(...) *será informada mensualmente por su jefatura para el cumplimiento de esta*".

En esta perspectiva, existe un doble incumplimiento a la normativa legal y constitucional desde que por una parte, infringe el principio de justa retribución de las remuneraciones que consagra el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, establecer políticas remunerativas incorporadas en los contratos de trabajo, en donde el trabajador renunciando en forma anticipada al principio de certeza, deja entregado en forma unilateral al arbitrio del empleador la determinación de las metas mensuales o las condiciones de percepción de las remuneraciones variables, tal como han concluido los dictámenes N°4084/43 de 18.10.2013, 5301/251 de 14.09.1992, 5479/261 de 19.12.2003, 1115/57 de 25.02.1994, 4510/214 de 05.08.1994, 2855/161 de 30.08.2002 y Ordinarios N°2172 de 06.09.2021 y N°223 de 09.02.2023.

Por otra parte, también es ilegal el acuerdo laboral que Ud. reproduce en su presentación, en vista de que al señalar que el bono de productividad/cumplimiento ascendente a \$200.000 mil pesos mensuales lo percibe aquel trabajador/a que: "(...) *deberá cumplir la meta en un 100% o más*", introduce una infracción a la normativa contenida en el artículo 54 bis del Código del Trabajo que prescribe en sus incisos 1° y 2° lo siguiente: "*Artículo 54 bis.- Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.*"

*Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo*".

En lo que concierne a la interpretación de la anterior disposición legal, la doctrina de este Servicio ha sostenido que resulta aplicable no sólo a las comisiones, sino que, a toda remuneración variable similar, tal como concluyó el Dictamen N°4814/44 de 30.10.2012. Este pronunciamiento, agrega que la

jurisprudencia institucional de este Servicio ha destacado que: "(...) el derecho al pago de la remuneración se incorpora al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, resultando improcedente, por tanto, que aquél se extinga por el cumplimiento de una modalidad consistente en una condición resolutoria, esto es, un hecho futuro e incierto que en el evento de producirse, causaría la extinción del derecho".

Así, en una aplicación de la anterior jurisprudencia, el Ord. N°4225 de 28.10.2014 concluyó que: "El objeto de la cláusula que nos ocupa pugna de modo evidente con el criterio anotado, desde que aquella precisamente se dirige a poner un límite o condición al derecho del trabajador a devengar y percibir comisión por las ventas para las que fue contratado, lo que rompe la premisa de que las remuneraciones se incorporan pura y simplemente al patrimonio del trabajador en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos. Antes contrario, acoger lo pretendido por la citada estipulación significaría aceptar que, cumplido el límite fijado (\$4.000.000.-), al trabajador aún cuando preste el respectivo servicio o realice íntegramente la operación de venta, no le nazca el derecho a percibir comisión (o que pierda el derecho si consideramos dicho límite como una condición), lo cual no concilia con la finalidad perseguida por el legislador".

En esta perspectiva, el acuerdo descrito por el requirente infringe lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, que determina la incorporación al patrimonio del trabajador de las remuneraciones de manera pura y simple en el momento en que se efectúa la prestación del servicio convenido, y en consecuencia, el establecer el límite de \$200.000 pesos como bono de productividad/cumplimiento a pesar de que el rendimiento del trabajador supere el 100% de la meta que el empleador fija mensualmente en forma unilateral, representa dejar de pagar la remuneración variable en comento en aquella parte en que el dependiente sobrepase el 100% del objetivo a cumplir mes a mes.

Ahora bien, en lo que concierne a los requisitos que dan lugar al derecho a semana corrida, la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en Dictamen N°3262/66 de 05.08.2008 ha señalado que deben verificarse los siguientes requisitos: a) el estipendio debe ser una remuneración, b) que esta remuneración, sea fija o variable, se devengue diariamente y c) que la remuneración sea principal y ordinaria.

En consideración a su consulta acerca del carácter diario de la remuneración que origina el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio inserta en pronunciamiento precitado, clarifica que: "En relación con este requisito, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella 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.

*Lo anteriormente expuesto permite concluir que no deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo”.*

De esta manera, el bono de productividad/cumplimiento, no obstante, su pago mensual, se devenga por el trabajo diario que realizan los trabajadores de suerte tal que las operaciones o funciones desempeñadas durante el mes se ven afectadas desde el ámbito de la productividad por un día o más que el dependiente no pudo cumplir sus labores. En consecuencia, no cabe duda de que el señalado bono otorga el derecho al pago de la semana corrida de los trabajadores.

En materia de cálculo de la semana corrida, efectivamente la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo estableció en Dictamen N°110/1 de 08.01.2009, haciendo referencia al artículo 45 del Código del Trabajo, que: *“Acorde a lo expresado, el procedimiento para determinar el promedio a que alude el citado precepto, es el siguiente:*

*a) Deben sumarse todas las remuneraciones diarias, fijas o variables, según corresponda, devengadas por el trabajador en la respectiva semana y,*

*b) El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal”.*

En este sentido, en virtud del principio de primacía de la realidad, si bien Ud. afirma que el contrato de trabajo de los dependientes por quienes se consulta, consigna una jornada de trabajo de lunes a sábado, lo cierto es que prima la realidad descrita por la misma empresa solicitante, es decir, que en los hechos siempre se ha trabajado de lunes a viernes y no se ha verificado una jornada semanal que abarque los días sábado, de manera que, en virtud del carácter consensual del contrato de trabajo, la jornada de trabajo semanal se distribuye de lunes a viernes en estos casos, y por ende, para el cálculo de la semana corrida, se deben sumar todas las remuneraciones diarias, fijas o variables, según corresponda, devengadas por el trabajador en la respectiva semana y, el resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal, en este caso, 5 días.

Cabe destacar, que el dictamen aludido recientemente establece además que: *“De esta suerte, en opinión de esta Dirección, no existe inconveniente para efectuar el cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo en forma mensual, en el evento de que éste no pudiere realizarse semanalmente por las circunstancias ya anotadas.*

*Ahora bien, en tal caso, el procedimiento de cálculo del promedio en análisis, sería el siguiente:*

*a) Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y,*

b) *El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho periodo mensual*".

En el ámbito de las licencias médicas y el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio concluyó en Ord. N°6269 de 12.12.2018 que: "*Precisado lo anterior, y en lo que dice relación con el trabajador que hace uso de licencia médica, el Dictamen Ordinario N°3.763/173 de 27.06.1994 indica que, el cálculo del beneficio de semana corrida deberá efectuarse considerando el monto diario que por concepto de subsidio hubiere percibido el trabajador, puesto que este reemplazó la remuneración que por dichos días le habría correspondido percibir*".

*En lo que respecta al feriado, el Dictamen Ordinario N°3.740/35 de 27.08.2012, de este Servicio, sostiene que la remuneración íntegra que debe pagarse a un trabajador durante el mismo, después de la modificación al artículo 71 del Código del Trabajo introducida por la Ley N°20.613, incluye el beneficio de semana corrida*".

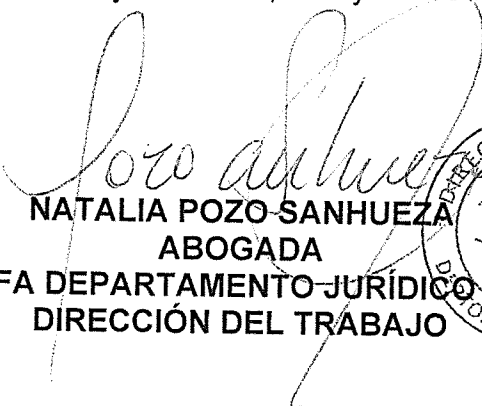
En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a usted que:


1. La semana corrida es un derecho de sus trabajadores y, en cuanto tal, es irrenunciable conforme lo establece el inciso 2° del artículo 5° del Estatuto Laboral.
2. Es una infracción tanto a la normativa legal como constitucional el sistema de remuneraciones descrito por el empleador, en tanto afecta el principio de justa retribución de las remuneraciones que consagra el artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República, el establecer políticas remunerativas incorporadas en los contratos de trabajo, en donde el trabajador renunciando en forma anticipada al principio de certeza, deja entregado en forma unilateral al arbitrio del empleador la determinación mensual de las metas o las condiciones de percepción de las remuneraciones variables.
3. El acuerdo descrito por el requirente infringe lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, que determina la incorporación al patrimonio del trabajador de las remuneraciones de manera pura y simple en el momento en que se efectúa la prestación del servicio convenido, y en consecuencia, el establecer el límite de \$200.000 pesos como bono de productividad/cumplimiento a pesar de que el rendimiento del trabajador supere el 100% de la meta que el empleador fija mensualmente en forma unilateral, representa dejar de pagar la remuneración variable en comento en aquella parte en que el dependiente sobrepase el 100% del objetivo a cumplir mes a mes.
4. El bono de productividad/cumplimiento en análisis, no obstante, su pago mensual, se devenga por el trabajo diario que realizan los trabajadores de suerte tal que las operaciones o funciones desempeñadas durante el mes se ven afectadas desde el ámbito de la productividad por un día o más que el dependiente no pudo cumplir sus labores. En consecuencia, no cabe duda de que el señalado bono otorga el derecho al pago de la semana corrida de los trabajadores.
5. En el ámbito de las licencias médicas y el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio concluyó en el Dictamen N°3.763/173 de 27.06.1994 que

el cálculo del beneficio de semana corrida deberá efectuarse considerando el monto diario que por concepto de subsidio hubiere percibido el trabajador, puesto que este reemplazó la remuneración que por dichos días le habría correspondido percibir.

6. En lo que respecta al feriado, el Dictamen N°3.740/35 de 27.08.2012, de este Servicio, sostiene que la remuneración íntegra que debe pagarse a un trabajador durante el mismo, después de la modificación al artículo 71 del Código del Trabajo introducida por la Ley N°20.613, incluye el beneficio de semana corrida.

Saluda atte.

  
NATALIA POZO-SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



**NPS/LBP/AMF**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- IPT Valparaíso