

831

ORD.: _____/

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Semana Corrida

RESUMEN: Los trabajadores cuya renta variable depende de la producción de todos los trabajadores involucrados en la cadena de producción y el pago de este se reparte proporcionalmente entre todos ellos, no tienen derecho al beneficio de semana corrida, como ocurre en la especie.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 23.12.2025 y 06.05.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Reasignado el 22.07.2024 por Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho
- 3) Pase N°62 de 25.07.2024 de Jefa (S) Departamento Jurídico;
- 4) Presentación de 11.06.2024 [REDACTED]
[REDACTED] Presidente Sindicato N°2 Empresa
Fabrica de Bandejas Ltda.

30 DIC 2025

SANTIAGO,

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : [REDACTED]
PRESIDENTE SINDICATO N°2 EMPRESA FABRICA DE BANDEJAS
LTDA.
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4), se consulta respecto de la procedencia del pago de semana corrida a un trabajador que se desempeña en la Empresa Fabrica de Bandejas Ltda., el dependiente relata en su presentación que tendría una remuneración mixta, compuesta por un monto fijo más un bono producción que es variable, ese bono se iría creando de manera diaria con la producción de cada máquina, después de fin de mes se sumarían las cantidades producidas por cada uno y se obtendría un bono producción, finalmente relata que dicho bono se pagaría a final de mes de manera igualitaria, por la producción total, a todos los trabajadores.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el 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 las disposiciones legales precedentemente transcritas 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.¹

Se infiere, igualmente, que el legislador señaló el ámbito de aplicación de dicha norma, considerando a los 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 únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.

Precisado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo con el artículo 45 ya transcrito, el primer requisito que debe reunir un determinado estipendio para integrar dicha base de cálculo es que, primero que todo, revista el carácter de remuneración.

Al respecto, es necesario tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo, preceptúa:

¹ Aplica Dictamen N°3953/77 de 16.09.2008

“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, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero, que tienen por causa el contrato de trabajo.

De la misma disposición fluye que, por el contrario, no revisten tal carácter, aquellas contraprestaciones a que se refiere el inciso segundo de dicha norma, esto es, las que a continuación se indican:

- a) Asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación;
- b) Las prestaciones familiares otorgadas por ley;
- c) Los viáticos;
- d) La indemnización legal por años de servicio y aquellas que proceda pagar al término de la relación laboral; y
- e) En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Acorde a lo expresado, preciso es convenir que, para determinar la base de cálculo de la semana corrida sólo procede considerar aquellos emolumentos que pueden ser calificados como remuneración en los términos del inciso 1º del artículo 41, debiendo excluirse todos aquellos que de acuerdo con el inciso 2º del mismo precepto no revisten tal carácter y a los cuales se ha hecho referencia en las letras precedentes.

Ahora bien, para precisar qué remuneraciones deben integrar la base de cálculo del beneficio, se hace necesario efectuar la siguiente distinción:

1.- Remuneraciones de carácter fijo:

Conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio², se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo con las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Ahora bien, conforme a lo prescrito por el citado artículo 45, una remuneración de tal naturaleza deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

1.1 Que sea devengada diariamente; y

² Aplica Dictamen N°3953/77 de 16.09.2008.

1.2 Que sea principal y ordinaria

En relación con el numeral 1.1, 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.

En lo que respecta al numeral 1.2, cabe manifestar que la doctrina de este Servicio ha precisado³, en forma reiterada y uniforme lo que, debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

Acorde a ello, forzoso es convenir que sólo corresponde incluir en la base de cálculo del beneficio de que se trata las remuneraciones fijas 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, las que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. Tampoco procede incluir las remuneraciones de carácter extraordinario, definidas por este Servicio como aquellas excepcionales o infrecuentes.

Conforme a lo expresado, es posible concluir que, tratándose de remuneraciones de carácter fijo, la base de cálculo de la semana corrida deberá considerar todos los estipendios, que, teniendo tal carácter, reúnan los requisitos analizados en los numerales 1.1 y 1.2 precedentes.

De acuerdo con los señalados requisitos, corresponderá considerar el sueldo base diario en la base de cálculo de la semana corrida, por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración. En la misma situación se encontraría un bono fijo por turno nocturno, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se labore siempre en dicho horario o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un

³ Ord N°5628 de 20.11.2017

porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos precedentemente analizados, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio. Tampoco procedería considerar para los señalados efectos, los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, puesto que dichos emolumentos son excepcionales e infrecuentes.

Sin perjuicio de todo lo expuesto, se debe señalar que, la determinación de si un estipendio de carácter fijo reúne los señalados requisitos, deberá hacerse, caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y/o la forma como ha sido otorgado, si no existiere pacto escrito al respecto.

2.- Remuneraciones Variables.

En relación con este tipo de remuneraciones, es preciso señalar que la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio⁴ ha establecido que debe entenderse por remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo con el 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.

La doctrina precitada encuentra su fundamento en la disposición contenida en el artículo 71, inciso 3º, del Código del Trabajo, el cual establece:

"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."

Como es dable apreciar, los ejemplos propuestos por el legislador en la norma antes transcrita, autorizan para sostener 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. Semana Corrida, Base de Cálculo.

Ahora bien, las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1. Que sea devengada diariamente; y

2.2. Que sea principal y ordinaria.

Por lo que concierne al requisito establecido en el punto 2.1., preciso es reiterar lo ya expresado al analizar el mismo requisito en el punto 1.1, en cuanto a que deberá estimarse 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.

⁴ Dictamen N°3262/66 de 05.08.2008

Lo anteriormente expuesto determina 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.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°6124/139, de 24.08.90, y N°2372/111, de 12.04.95 ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse el requisito en análisis, aquellos trabajadores que tienen pactadas comisiones mensuales en base a un porcentaje de la venta neta efectuada por el establecimiento en un determinado mes, las cuales se reparten proporcionalmente entre todos los vendedores.

En lo que se refiere al requisito consignado en numeral 2.2 cabe remitirse a lo expresado sobre la misma materia en el numeral 1.2 del presente informe.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, es preciso señalar que, la determinación de si un estipendio de carácter variable reúne la totalidad de los señalados requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y/o la forma como ha sido otorgado, si no existiere acuerdo escrito al respecto.

3.-Situación de los trabajadores que tienen pactada una jornada en menos de cinco días.

En relación con la materia, es necesario señalar finalmente que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, entre otros, en dictámenes N°1036/50 de 08.02.96, N°1715/65, de 18.03.96 y N°339/27 de 30.01.02, que, *"Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo"*.

La doctrina antes enunciada no se ve alterada tras la modificación introducida al inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo por la ley N°20.281, lo cual permite concluir que los trabajadores que se encuentran en la situación que allí se analiza no han tenido ni tienen derecho a impetrar el beneficio de semana corrida en los términos previstos en la citada norma legal. La misma conclusión resulta aplicable a los descansos compensatorios de los trabajadores, afectos a una jornada distribuida en menos de cinco días, exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

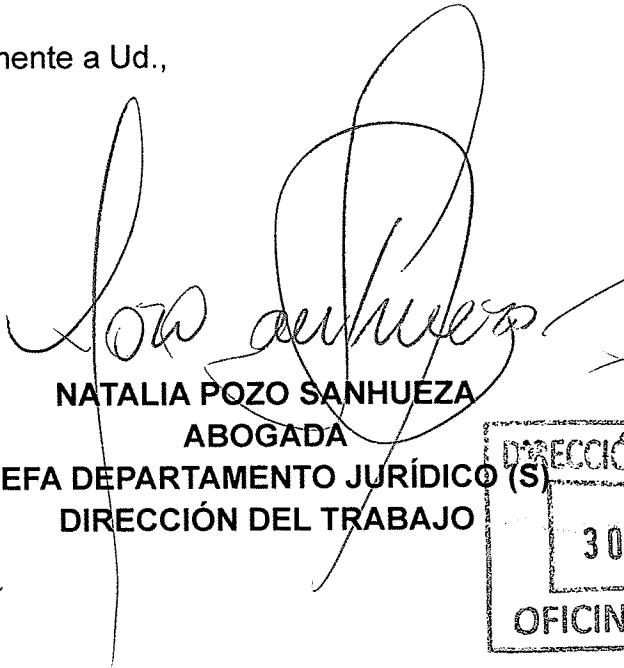
Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados, aparece que el trabajador requirente, tiene pactado con su empleador, una remuneración mensual

consistente en un sueldo de carácter mixto, compuesto por un monto fijo más un bono producción que es variable, y ese bono se compondría por lo producido colectivamente por todos los trabajadores, sumando las cantidades realizadas individualmente y pagadero a todos los dependientes en partes iguales.


En otros términos, el dependiente de que se trata se encuentra remunerados mensualmente en base al sistema denominado "pozo", esto es, reciben un porcentaje del total de los ingresos brutos de la empresa, lo cual autoriza para sostener que el pago de los días domingo y festivos se encuentran incluidos en la contraprestación convenida, por lo que carecen del derecho a percibir remuneración por dichos días en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

En consecuencia, al tenor de la doctrina precitada, y de las consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que, los trabajadores cuya renta variable depende de la producción de todos los trabajadores involucrados en la cadena de producción y el pago de este se reparte proporcionalmente entre todos ellos, no tienen derecho al beneficio de semana corrida, como ocurre en la especie.

Saluda atentamente a Ud.,


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




MGC/GMS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control