



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E55852 (585) 2024

ORDINARIO N°: 185 /

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Semana corrida.

RESUMEN:

1. 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, sin embargo, de acuerdo a la normativa vigente, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, por lo tanto, no resulta conforme a derecho que se acuerden bonos que consideren a circunstancias fácticas venideras que no dependen del cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones conforme se señaló en el cuerpo del presente informe.

2. Las remuneraciones variables percibidas para que generen el derecho al pago de semana corrida, no deben consistir en bonos que remuneran el rendimiento colectivo de un área de la empresa, sino que es el rendimiento individual de los trabajadores el que debe ser considerado para estos efectos, de conformidad a lo manifestado en este informe en cada caso particular.

3. No corresponde que los trabajadores de las áreas de centro médico y ejecutivos de venta no se les informe a través de un anexo de sus liquidaciones de remuneraciones, el detalle de cada una de las operaciones que han sido parte de la base de cálculo de sus remuneraciones.

ANTECEDENTES:

1)Instrucciones de 21.01.2026 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.

1)Derivación de solicitud de 14.03.2024 desde IPT Marga Marga.

2)Solicitud de pronunciamiento de 01.03.2024 de "Sindicato de Trabajadores Clínica Los Carrera".

SANTIAGO,

03 MAR 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SRES. DIRECTORIO "SINDICATO DE TRABAJADORES CLÍNICA LOS CARRERA"
CAUPOLICÁN N°958, QUILPUÉ, MARGA MARGA
REGIÓN DE VALPARAÍSO**

Mediante oficio de ANT.3) se ha ingresado solicitud de pronunciamiento jurídico de parte de la organización sindical, planteando en primer lugar, que existe un grupo de trabajadoras recepcionistas del centro médico en donde se desempeñan quienes perciben un bono que se compone de dos factores, por una parte de la cantidad de agendamientos de exámenes de laboratorio e imágenes que les devenga un monto de \$30.000 pesos mensuales por el cumplimiento del 100% de la meta pactada para el área, pago que es igual para todos los trabajadores.

Por otra parte, se considera como factor de cálculo el "agendamiento concretado" que corresponde a la suma de horas médicas que los trabajadores consiguen agendar durante el mes y a las que efectivamente asisten los pacientes, rendimiento que tiene una meta colectiva para el área que obtiene un pago que es igual a \$60.000 para todos los trabajadores del área por la consecución de un 100% de la meta acordada, totalizando un total de \$90.000 pesos por el cumplimiento total de la meta, monto que se rebaja proporcionalmente si existen rendimientos que no logren el objetivo del 100%.

Otro grupo de trabajadores que se desempeñan como ejecutivos de ventas, perciben un bono compuesto igualmente por dos factores, uno que remunera el rendimiento individual que corresponde a la cantidad de ventas que cada trabajador realiza durante el mes devengando un monto de pago correspondiente al porcentaje de cumplimiento de la meta y, por otro lado, un cumplimiento colectivo de metas correspondiente a la cantidad de ventas realizadas por el total de trabajadores durante el transcurso del mes respectivo, sin perjuicio de que es posible rastrear cuánto aporta individualmente cada trabajador al cumplimiento diario de la meta. De esta manera, en definitiva, se paga por el rendimiento individual un monto determinado pero que va asociado al cumplimiento de metas colectivas de suerte tal que si no se alcanza el objetivo grupal se aplica una tabla determinada, pero si se alcanza la meta colectiva se recurre a una tabla distinta.

Por último, a los trabajadores que cumplen labores como ejecutivos de cobranza se les remunera con un bono que se compone de las siguientes variables, por un lado "días calle" que corresponde a las cuentas "al alta" de los pacientes y

los días de demora para su pago completo a la clínica, remuneración que se paga en base al rendimiento total del área sin perjuicio de que resulta posible obtener el dato de cuanto es el aporte individual de cada trabajador al cumplimiento del objetivo pactado.

Otro componente consiste en las “provisiones incobrables” que corresponden a cuentas que, transcurridos seis meses sin ser pagadas, se convierten en un factor para calcular el cumplimiento de la meta, la que corresponde a un rendimiento colectivo equivalente al total del área, sin perjuicio de poder calcular cuanto es el aporte individual de cada trabajador al cumplimiento de la meta.

Finalmente, se señala que existe una última parte del bono denominada “Gestión ASF atrasada” que consiste en el nivel de cumplimiento de gestiones que se entregan diariamente a cada ejecutivo, variable que no incide con un monto, sino que sus niveles de cumplimiento determinan porcentajes que son restados al monto final lo que se determina de manera individual, de modo que, al momento de calcular el monto del bono se consideran las dos primeras variables reduciéndose según los parámetros asociados a la existencia de gestiones atrasadas, lo que se determina de forma individual.

Asimismo, agrega que ningún trabajador percibe el pago de semana corrida. Añade el sindicato, que se solicitó fiscalización con fecha 19.06.2023 pero no constató infracción sobre la materia.

Además, explica que la empresa no ha confeccionado anexos explicativos para los trabajadores de las áreas “centro médico” y “ejecutivas de venta” en relación con los asuntos antes descritos.

Luego, se otorgan argumentos jurídicos para asegurar que en este caso en concreto se reúnen los requisitos para concluir que los trabajadores son acreedores del derecho a pago de la semana corrida, según regula el artículo 45 del Código del Trabajo, para finalizar consultando acerca de la procedencia del pago del beneficio de semana corrida en todos los casos expuestos, así como si se ajusta a derecho la forma en que el empleador ha informado a las trabajadoras y a los trabajadores de las áreas “centro médico” y “ejecutivas de venta”, respecto de la forma en que se devengan sus comisiones.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. que el artículo 45 del Código del Trabajo señala lo siguiente:

“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".

Por su parte, los dos primeros incisos del artículo 54 bis del Código del Trabajo establecen que:

"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 31.10.2012. Este pronunciamiento agrega:

"(...) 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".

Por lo anterior, el factor componente del bono que reciben las trabajadoras recepcionistas del centro médico consistente en el "agendamiento concretado", puede representar una infracción a la norma establecida en los primeros incisos del artículo 54 bis del Código del Trabajo, debido a que, si la inasistencia de los pacientes a las horas médicas que han sido agendadas por las trabajadoras no se originan en el incumplimiento por parte de aquellas de las obligaciones contenidas en sus contratos de trabajo, sino que en causas ajenas al desempeño de las dependientes, no es procedente de acuerdo con la normativa en estudio que no se les considere el rendimiento y desempeño en el cumplimiento de sus funciones de agendar horas médicas al momento de calcular el monto de sus remuneraciones.

En la misma situación anterior, se puede encontrar el factor “días calle” del bono que recibe el ejecutivo de cobranza, dado que, las cuentas “al alta” de los pacientes y los días de demora para su pago completo a la clínica, no necesariamente dependerán del trabajo realizado por el respectivo trabajador en el cumplimiento de sus funciones pactadas en el contrato de trabajo, sino que del comportamiento de pago del respectivo paciente.

Igualmente, a la misma conclusión se puede arribar al analizar el componente del señalado bono que perciben los ejecutivos de cobranza denominado “provisiones incobrables”, siempre que la mora en recibir el pago no dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Otro aspecto importante para mencionar es el caso de los trabajadores que prestan servicios en el cargo de ejecutivos de venta, toda vez que, perciben una remuneración variable que tiene como base de cálculo a sus rendimientos individuales y colectivos, de suerte tal que, existe por un lado, una medición en el cumplimiento individual de metas por la cantidad de ventas realizadas por cada trabajador durante el mes, devengando un monto de pago por el porcentaje obtenido a nivel individual, y por otra parte, se evalúa el rendimiento colectivo por el total de ventas realizadas por los trabajadores del área, de manera que, al momento de pagar el señalado bono se consideran dos tablas, una en caso de que no se alcance la meta colectiva y otra en caso de que dicha meta se logre, siendo esta última la que contiene porcentajes mayores.

Ahora bien, en relación con el devengamiento de la semana corrida y considerando a la normativa prescrita en el artículo 45 del Código del Trabajo precitada, cabe responder, que la doctrina de este Servicio destacada en Dictamen N°3262/66 de 05.08.2008 estableció las características o requisitos que debe reunir un determinado estipendio para los efectos de ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, señalando al efecto que el mismo debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser principal y ordinaria.

Sin embargo, el mismo pronunciamiento aludido en el párrafo anterior señaló 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.

Por consiguiente, las remuneraciones variables que han sido pactadas en base a un rendimiento colectivo no dan lugar al pago de la semana corrida, como acontece en el caso del bono que perciben las trabajadoras recepcionistas del centro médico, ya que, han acordado un bono que considera dos factores de cálculo que tienen en cuenta el cumplimiento de metas de un área de la empresa y no el rendimiento individual de aquellas.

En el caso de los ejecutivos de ventas, y dadas las especiales características en que pactaron el bono por la cantidad de ventas efectuadas durante el mes, cabe precisar que, dado que en un primer momento se remunera el rendimiento individual de los trabajadores, en el evento de que no se alcancen las metas colectivas, pues en tal caso si procede incluir el bono percibido por el cumplimiento individual de metas de ventas en el cálculo de la semana corrida, ya que, se trata de una remuneración variable, principal, ordinaria y que se devenga diariamente.

Sin embargo, en el caso que se alcancen las metas colectivas de ventas realizadas por el total de trabajadores durante el mes respectivo, se aplica la tabla que regula el pago por cumplimiento colectivo.

De esta manera, a modo de resumen, en el caso de los ejecutivos de ventas, por el cumplimiento de sus metas individuales procede el pago de la semana corrida y en el evento de cumplimiento de metas colectivas no es procedente.

Seguidamente, en relación con los trabajadores que se desempeñan como ejecutivos de cobranza, estos están afectos a un sistema remunerativo variable que consiste en el pago de un bono conformado, según se describiera anteriormente, por tres variables: "días calle", "provisiones incobrables" y "gestión ASF atrasada".

De estos tres factores, los primeros consideran un rendimiento colectivo y es el último de aquellos el que considera el nivel individual de cumplimiento de gestiones que diariamente son entregadas a cada ejecutivo, de suerte tal que la base de cálculo del bono que perciben los ejecutivos de cobranza consiste en la suma de los montos de las primeras variables pero la última, esto es "gestión ASF atrasada", sólo incide para descontar del anterior resultado conforme sea el porcentaje de cumplimiento, tal como se define en los contratos de trabajo y anexos que fueron revisados y según consta en informe de fiscalización N°0508.2023.508 de 27.06.2023.

Por consiguiente, y a la luz de los hechos descritos contrastados con lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, el componente "gestión ASF atrasada" no constituye una remuneración, sino que su naturaleza es de un descuento en las remuneraciones variables que se perciben por el rendimiento colectivo, de manera que, no forman parte de la base de cálculo de la semana corrida.

Por último, en cuanto a la información que debe contener el comprobante de pago de remuneraciones, el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo prescribe:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo".

A su vez, la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia contenida en Dictamen N°1643/15 de 18.04.2013, ha sostenido que:

"No resulta exigible legalmente al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, que el detalle de cada operación que debe contener el anexo a las liquidaciones de remuneraciones que se debe entregar al trabajador por las comisiones, bonos, premios y otros incentivos que le corresponda percibir, deba incluir el monto en dinero de dichas operaciones, siendo suficiente con precisar cuáles han sido cada una de ellas para su acertada comprensión".

De este modo, no corresponde que los trabajadores de las áreas de centro médico y ejecutivos de venta no se les informe a través de un anexo de sus liquidaciones de remuneraciones, el detalle de cada una de las operaciones que han sido parte de la base de cálculo de sus remuneraciones.

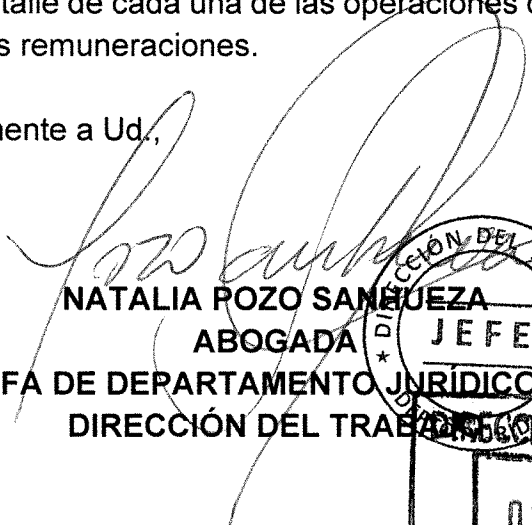
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumpla con informar a Ud. que:

1. 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, sin embargo, de acuerdo a la normativa vigente, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, por lo tanto, no resulta conforme a derecho que se acuerden bonos que consideren a circunstancias fácticas venideras que no dependen del cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones conforme se señaló en el cuerpo del presente informe.

2. Las remuneraciones variables percibidas para que generen el derecho al pago de semana corrida, no deben consistir en bonos que remuneran el rendimiento colectivo de un área de la empresa, sino que es el rendimiento individual de los trabajadores el que debe ser considerado para estos efectos, de conformidad a lo manifestado en este informe en cada caso particular.

3. No corresponde que los trabajadores de las áreas de centro médico y ejecutivos de venta no se les informe a través de un anexo de sus liquidaciones de remuneraciones, el detalle de cada una de las operaciones que han sido parte de la base de cálculo de sus remuneraciones.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
J E F E
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


NPS/MGC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes

