



DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO

K11.655(2297)2013

*Jurídico*

0174

ORD. N° \_\_\_\_\_

**MAT.:** Las sumas que el personal de Ready Mix Centro S.A. percibe por concepto de semana corrida, no deben considerarse en la base de cálculo de las horas extraordinarias de trabajo de dicho personal.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 2.01.2014 y 19.12.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Instrucciones de la Jefatura de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 23.10.2013.

3) Oficio N° 1323, de ICT Santiago Sur, recibido el 08.10.2013.

4) Presentación de Sindicato N° 1 de Ready Mix Centro S.A., de 19.08.2013.

5) Carta de Ready Mix Centro al Sindicato recurrente, de 09.08.2013.

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

15 ENE 2014

A : SINDICATO N° 1 READY MIX CENTRO S.A.  
SAN ANTONIO N° 378 OFICINA 205  
SANTIAGO/

Por la presentación del antecedente 4), ese Sindicato consulta si las sumas por concepto de semana corrida que perciben los trabajadores de esa empresa, deben ser consideradas para los efectos del pago de las horas extraordinarias de dicho personal.

La Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, ha acompañado carta de la empresa Ready Mix Centro S.A. dirigida al Sindicato recurrente, en la que ésta manifiesta que no corresponde incluir en la base de cálculo de las horas extraordinarias, las sumas pagadas al personal por semana corrida, por cuanto éstas no tienen el carácter de sueldo.

Sobre la materia, cúpleme manifestar a Uds. lo siguiente:

En lo que interesa, el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, deja establecido que, *"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria..."*.

A su vez, la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en lo que interesa, califica al "sueldo" de remuneración y lo define como, *"el estipendio fijo y obligatorio, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo,..."*.

De conformidad a la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008, para que una remuneración o beneficio sea calificado como sueldo debe reunir las siguientes condiciones copulativas:

- "1.- Que se trate de un estipendio fijo.*
- 2.- Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.*
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.*
- 4.- Que responda a una prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.*

Basta, en consecuencia, que una de las condiciones precedentes no concurra, para que un determinado estipendio no pueda ser calificado como sueldo, y como consecuencia de ello, no deba incluirse en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

Precisado lo anterior, cabe señalar que, el actual texto del 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 3° 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."*

Se colige de las normas transcritas, 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 N° 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 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.

De la misma normativa se desprende además que para los efectos de calcular las horas extraordinarias correspondientes a aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional está constituido por un sueldo diario, debe considerarse, además de éste, lo que dichos dependientes percibieron por concepto de semana corrida por los días domingo y festivos que incidieron en el período en que se liquiden las respectivas horas extraordinarias.

Es del caso señalar que este Servicio, interpretando esta última disposición legal, ha precisado, entre otros, en dictamen N° 1983/82, de 28.03.96, *"que si el dependiente se encuentra remunerado con un sueldo base diario más comisión o tratos, el cálculo del valor de las horas extraordinarias laboradas deberá realizarse adicionando al sueldo la parte de dicho estipendio que éste hubiere percibido por concepto de semana corrida, pero no así, la parte correspondiente a comisión o tratos que se hubiere pagado al mismo trabajador por los días domingo y festivos"*.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se infiere que los trabajadores a que se refiere la consulta planteada tienen un sistema remuneracional mixto que incluye un sueldo base de carácter mensual, por lo que en conformidad a la nueva normativa sobre semana corrida tienen derecho a dicho beneficio calculado, exclusivamente, sobre las remuneraciones variables que perciben.

En estas condiciones, las sumas pagadas por semana corrida a dichos dependientes, no podrían de modo alguno ser calificadas como sueldo en los términos del artículo 42 a) del Código del Trabajo por no reunir las condiciones necesarias para ser calificadas como tal.

A mayor abundamiento, cabe señalar que la jurisprudencia institucional vigente, contenida, entre otros, en el citado dictamen N° 1983/82, 13.12.96, se ha pronunciado sobre la naturaleza jurídica del beneficio de semana corrida que establece el artículo 45 del Código del Trabajo precisando que el mismo *" debe ser considerado como una remuneración especial impuesta por el legislador que se devenga por los días de descanso, en los términos que en el mismo se*

consignan, razón por la cual no resulta viable a las partes incluirlo en la remuneración que debe pagarse por la ejecución de los servicios convenidos."

En este orden de ideas, es el caso señalar, que las sumas de dinero que se pagan por concepto de semana corrida al personal dependiente de la empresa Ready Mix Centro S.A no deben ser consideradas en la base de cálculo del sobresueldo.

No altera la conclusión anterior lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 45 del Código del Trabajo precitado, pues el mismo está referido para trabajadores afectos a sueldo diario, lo que no sucede en la especie, toda vez que, como ya se dijera, el personal por el cual se consulta está afecto a un sistema remuneracional mixto que incluye un sueldo base de carácter mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar que las sumas de dinero por concepto de semana corrida que percibe el personal dependiente de Ready Mix Centro S.A., legalmente no deben considerarse en la base de cálculo de las horas extraordinarias de dicho personal.

Saluda a Uds.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAO/SMS/RGR/rgr

**Distribución:**

- Jurídico, Partes y Control
- Ready Mix Centro S.A., Lira 2320, San Joaquín