



Jurídico

2443

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Correo electrónico de 24.04.2013, Sra. María Paredes F., por Barril y Paredes Ltda.
2) Instrucciones de 21.02.2013, de Jefa de Departamento Jurídico (S).
3) Instrucciones de 21.01.2013, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
4) Instrucciones de 27.12.2012., de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
5) Instrucciones de 19.10.2012 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6) Presentación de 24.09.2012, de doña María Paredes F., por Barril, Paredes Limitada.

SANTIAGO,

20 JUN 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

**A : BARRIL PAREDES CONTADORES LIMITADA.
ANTONIO VARAS Nº525, OFICINA Nº 302.
PUERTO MONTT/**

Mediante presentación del antecedente 6), complementada mediante correo electrónico del antecedente 1), Uds. solicitan que esta Dirección determine si los trabajadores que laboran para las distintas empresas a las que Uds. prestan asesoría en materia contable, quienes son remunerados con sueldo base y comisiones sujetas al sistema de pozo, tendrían derecho al beneficio de semana corrida según lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmplame en informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 4º, dispone:

"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."

"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 normas legales precedentemente anotadas se infiere 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.

En relación a lo anterior, cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros, en dictamen 3262/66, de 5.08.08 ha establecido los requisitos que debe reunir una remuneración variable para ser considerada en la base de cálculo de la semana corrida, señalando primeramente que ésta tiene que revestir el carácter de remuneración en los términos previstos en el artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser de naturaleza principal u ordinaria.

En cuanto al primer requisito, esto es, que la remuneración variable sea devengada diariamente, la misma jurisprudencia ha señalado 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, aún cuando su pago se realice en forma mensual. Sobre dicha base se ha resuelto que no corresponde considerar en la base de cálculo del beneficio de semana corrida *"aquellas remuneraciones que aún cuando revisten la calidad de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría si ésta se determina mensualmente en base a 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 cuanto al segundo requisito, la señalada jurisprudencia ha precisado que pueden ser calificadas como remuneraciones principales u ordinarias aquellas que subsisten por si mismas, independientemente de otra remuneración.

Al tenor de lo expuesto, cabe señalar que conforme a la doctrina institucional antes citada, deberán ser consideradas en el cálculo del beneficio de semana corrida todas las remuneraciones variables que cumplan los requisitos que en la misma se precisan, debiendo excluirse aquellas que no cumplen la totalidad de ellos. Al efecto, me permito adjuntar copia de los dictámenes N°s 3262/066, de 05.08.2008 y 3724/053, de 15.09.2009, que inciden sobre la materia.

Saluda a Ud.,



MARIELA VIÑUELA SUÁREZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)


MAQ/SMS/DPFD
Distribución:
- Jurídico.
- Control.
- Partes.