



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E123702 (1029) 2024

Juevi 01/12

ORDINARIO N°: 833

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Semana corrida.

RESUMEN:
Tratándose de trabajadores cuya jornada semanal se encuentre distribuida en cinco días, afectos a una remuneración mixta, esto es, compuesta por sueldo y una parte variable, tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo y la fórmula de cálculo de la semana corrida es la señalada en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de 22.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
2) Presentación de 10.05.2024, de Sra. [REDACTED]
[REDACTED] en representación de empresa
MOTORLAB SpA.

SANTIAGO, 05 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]
COMUNA DE RECOLETA
REGIÓN METROPOLITANA/
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), se consulta respecto de la procedencia del pago de semana corrida a los trabajadores que se desempeñan como Desabolladores en la empresa Motorlab SpA., cumpliendo una jornada de 44 horas semanales distribuida en cinco días, cuyas remuneraciones de acuerdo al

contrato de trabajo acompañado a la presentación se compone de un sueldo mensual y un bono variable.

Sobre el particular, cumple 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 la disposición legal precedentemente transcrita, 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.

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 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.

Ahora bien, la presentación da cuenta de trabajadores afectos a jornadas distribuidas semanalmente en cinco días, por lo que en principio podrían gozar del beneficio de semana corrida conforme a la reiterada doctrina de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes Nros. 1715/65 de 18.03.1996 y 1036/50 de 08.02.1996, que ha resuelto 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”.

Cabe agregar que, para saber que remuneraciones forman parte de la base de cálculo de la semana corrida se hace necesario distinguir entre estipendios fijos o variables.

Remuneraciones fijas, son aquellas 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, debiendo ser devengadas diariamente y ser principales y ordinarias.

Remuneraciones variables son todo estipendio que, de acuerdo con el contrato de trabajo, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro y que su pago quede subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no.

Así, conforme al Dictamen N°3262/66, de 05.08.08, las remuneraciones fijas, para formar parte de la base de cálculo deberán revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, devengarse diariamente y ser principales y ordinarias.

En cuanto a las remuneraciones variables, para formar parte de la base de cálculo de la semana corrida se requiere que sean devengadas diariamente y que además sean de carácter principal y ordinarias.

Finalmente, el mismo pronunciamiento, destaca que no dan derecho al beneficio de semana corrida los 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 cuanto a cuál es la base de cálculo para determinar el pago de la semana corrida, la doctrina de este Servicio ya lo ha resuelto en el Dictamen N°0110/001, de 08.01.2009, determinando que deben sumarse 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 cuanto a cuáles son los días de descanso que deben considerarse para el cálculo de la semana corrida, el Dictamen N°1983/82, de 28.03.1996, ha resuelto que debe atenderse, no sólo al número de días en que se encuentre distribuida la respectiva jornada semanal, sino que además, a los días que, de acuerdo a dicha distribución, el dependiente haya estado legalmente obligado a prestar servicios.

De tal modo la citada doctrina sostiene que: “*(...) si durante el respectivo período semanal el dependiente no se encontraba legalmente obligado a prestar servicios en uno o más días, por haber ocurrido una causa legal que lo eximía de cumplir tal obligación, no corresponde considerar tales días para los efectos de realizar la división(...)*” y por ello no se consideran los días de faltas justificadas

(licencias médicas, permisos, entre otros). Por el contrario, el dictamen refiere que, si un trabajador no prestó servicios sin mediar causa legal alguna que lo eximiera de cumplir con la obligación de ejecutar sus labores, esos días también se deben considerar para el cálculo de la división.

En consecuencia, al tenor de la doctrina precitada, y de las consideraciones formuladas, cumple con informar a Ud. que, tratándose de trabajadores cuya jornada semanal se encuentre distribuida en cinco días, afectos a una remuneración mixta, esto es compuesta por sueldo y una parte variable, tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo y la fórmula de cálculo de la semana corrida es la señalada en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Ud.,

