

Semana Corrida

¿El cálculo de la semana corrida debe efectuarse antes o después de efectuado el ajuste a que se refiere el artículo transitorio de la ley 20.281?

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y festivos, lo que se conoce como el derecho a la semana corrida. Para estos efectos el empleador debe determinar el promedio de lo devengado por el trabajador en la respectiva semana dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente el trabajador debió laborar en la semana de que se trate. La referida norma legal establece que igual derecho tiene el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calcula sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Por su parte, el artículo transitorio de la ley 20.281 estableció que los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Ahora bien, respecto de la base de cálculo del beneficio de la semana corrida cuando ha operado el ajuste precedentemente señalado, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 0110/001, de 08.01.2009, que para los efectos de determinar la base de cálculo del mismo beneficio, respecto de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual y remuneraciones variables, deberá considerarse el monto resultante de estas últimas, después de efectuar el ajuste a que alude el artículo transitorio de la ley N° 20.281

¿Cuáles son las remuneraciones que deben considerarse para el cálculo de la semana corrida?

El inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo establece que 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 trato, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que debe incluirse en la base de cálculo de la semana corrida el estipendio que reúne los siguientes requisitos: que el mismo revista el carácter de remuneración; que esta remuneración se devengue diariamente y, por último, que sea una remuneración principal y ordinaria.

Respecto del primer requisito, esto es, que constituya una remuneración, debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 41 del Código del Trabajo, norma que define el concepto de remuneración señalando que es una contraprestación en dinero o una adicional en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo. De esta forma, deben excluirse del cálculo del beneficio en cuestión todos aquellos que no revisten tal carácter como, por ejemplo, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de

colación, las asignaciones familiares, los viáticos, las indemnizaciones y, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

En cuanto al segundo requisito, esto es, que la remuneración se devengue diariamente, cabe señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido 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. De esta forma, tratándose de una remuneración fija 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 que en forma mensual, como ocurre con el sueldo o el sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo. Tratándose de una remuneración variable, esto es, aquel estipendio que, de acuerdo al 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, no deben incluirse aquellas remuneraciones que 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.

En lo que dice relación con el último requisito, vale decir, que la remuneración sea principal y ordinaria, debe indicarse que éstas son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración. De esta forma, tratándose de una remuneración fija, correspondería considerar el sueldo base diario 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 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. Tratándose de una remuneración variable, para la determinación de si un estipendio 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.

¿El trabajador remunerado por sueldo base y tratos tiene derecho a la semana corrida?

Todo trabajador que debe cumplir una jornada ordinaria de trabajo tiene derecho a percibir un sueldo o sueldo base, el cual, conforme se establece en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, y de convenirse una jornada parcial de trabajo, el referido sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo. Ahora bien, si el dependiente se encuentra remunerado, además del sueldo, con tratos, esto es, según la cantidad de piezas, medidas u obras producidas, tiene derecho al beneficio de la semana corrida que se establece en el artículo 45 del referido Código, el cual se calcula sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. De esta forma, para determinar el valor de la semana corrida debe dividirse la suma total de los tratos diarios devengados por el número de días en que legalmente debió laborar el trabajador en la respectiva semana.

¿El trabajador remunerado exclusivamente a trato tiene derecho a la semana corrida?

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y los festivos, beneficio que se conoce como el derecho a la semana corrida o pago del séptimo día. Es del caso señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que los trabajadores que están remunerados exclusivamente sobre la base de tratos o incentivos diarios, o comisión u otro estipendio que se devengue en forma diaria, también tienen derecho al beneficio de la semana corrida, aun cuando se le liquide su remuneración en forma mensual.

¿El trabajador que tiene convenido una remuneración mensual mínima garantizada y por trato o incentivo variables que se imputan a dicha remuneración garantizada tiene derecho al beneficio de la semana corrida?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y los festivos, beneficio que se conoce como el derecho a la semana corrida o pago del séptimo día. Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 1.924/94 de 27.03.95, que los trabajadores que se remuneran sobre la base de tratos o incentivos diarios variables, cuyos valores se imputan a un monto mensual garantizado, o al ingreso mínimo, tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo. Es del caso agregar que en esta situación no se estaría en presencia de una remuneración mixta, circunstancia que impediría devengar el beneficio de semana corrida, por cuanto el monto mínimo garantizado sólo lo percibiría el dependiente cuando el valor por concepto de trato o incentivo no alcance a cubrir la cantidad fijada para dicho mínimo garantizado, siendo, por tanto, un beneficio de naturaleza eventual.

¿El trabajador remunerado exclusivamente por hora tiene derecho a la semana corrida?

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y los festivos, beneficio que se conoce como el derecho a la semana corrida o pago del séptimo día. Es del caso señalar que la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que los trabajadores que están remunerados por hora también tienen derecho al beneficio de la semana corrida. En efecto, mediante dictamen 1276/072 de 08.03.94, la referida Dirección ha señalado que el beneficio del pago por los días domingo y festivos corresponde tanto a trabajadores remunerados por día como a aquellos remunerados por hora o por fracción de tiempo inferior a un mes, a trato o por unidad de pieza, medida u obra.

¿El trabajador remunerado mensualmente sobre la base del sistema de "pozo", percibiendo un porcentaje o comisión del total de las ventas que se realicen en el mes tiene derecho a la semana corrida?

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y festivos, lo que se conoce como el derecho a la semana corrida o pago del séptimo día. En el caso de los trabajadores que son remunerados sobre la base de un porcentaje de la venta bruta total mensual, que se reparte entre ellos, en partes iguales o según sus especialidades, es un procedimiento de ganancia colectiva, debiendo considerarse que tales dependientes son remunerados mensualmente, por lo que el pago de los días domingo y festivos se encuentra incluido en la contraprestación convenida. La Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa que los trabajadores remunerados mensualmente en base a un sistema de "pozo", esto es, que reciben un porcentaje del total de las ventas o producción que realicen en el mes, es una remuneración mensual, de lo que se deduce que los días domingo y festivos se encuentran comprendidos en dicha remuneración, la que, en todo caso, no puede ser de un monto inferior al ingreso mínimo mensual.

¿El trabajador que tiene distribuida su jornada semanal en mes de cinco días tiene derecho a la semana corrida?

Los trabajadores remunerados exclusivamente por día o sobre la base de tratos o incentivos diarios, o comisión u otro estipendio que se devengue en forma diaria, 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. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 1715/65 de 18.03.96.

¿Cómo se calcula el monto que debe pagarse por semana corrida?

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y festivos, lo que se conoce como el derecho a la semana corrida o pago del séptimo día. Para estos efectos el empleador debe determinar el promedio de lo devengado por el trabajador en la respectiva semana dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente el trabajador debió laborar en la semana de que se trate. El resultado de tal operación es lo que el empleador deberá pagar por el domingo y por cada festivo que existan en dicha semana. Para determinar el monto de la semana corrida no debe considerarse los pagos que tengan el carácter de accesorio o extraordinario como, por ejemplo, gratificaciones, aguinaldo, bonificaciones u otros de tal carácter.

¿El trabajador remunerado por sueldo base y comisiones tiene derecho a la semana corrida?

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador que se encuentra remunerado exclusivamente por día tiene derecho a la remuneración por el día domingo y festivos, lo que se conoce como el derecho a la semana corrida. Para estos efectos el empleador debe determinar el promedio de lo devengado por el trabajador en la respectiva semana dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente el trabajador debió laborar en la semana de que se trate. La referida norma legal establece que igual derecho tiene el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calcula sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. De esta forma, tratándose de un trabajador remunerado por sueldo mensual, que conforme se establece en el inciso 3° del artículo 44 del referido Código no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, que percibe además comisiones, tiene derecho al beneficio de la semana corrida, la cual se calculará dividiendo la suma total de las comisiones diarias devengadas por el número de días en que legalmente el trabajador debió laborar en la respectiva semana.