



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales

E 11230 (727) 2019

3611

ORD.: N° \_\_\_\_\_ /

**MAT.:** Reuniéndose los requisitos para que un trabajador tenga derecho al beneficio de semana corrida, el bono de producción correspondiente al resultado del 1% de las ventas netas de cada periodo mensual, deberá ser incluido en la base de cálculo del beneficio aludido, solo si reúne los requisitos señalados en el cuerpo del presente informe.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 25.06.2019, de Jefa de Unidad de pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
2) Ordinario N° 370, de 28.03.2019, de Inspector Comunal del Trabajo de Providencia.  
3) Presentación de 22.03.2019, de don Patricio Díaz Cruces, Representante Legal Comercial Farmacéutica Galeno Ltda.

Juridico  
✓

SANTIAGO,

18 JUL 2019

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A : **SR. PATRICIO DÍAZ CRUCES**  
**REPRESENTANTE LEGAL COMERCIAL FARMACÉUTICA GALENO LTDA.**  
**AVENIDA SALVADOR N° 149**  
**PROVIDENCIA**

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, respecto de la aplicación de la semana corrida a los auxiliares multifuncionales de farmacias que ya no perciben comisión, incentivo y *canela*, sino un bono de producción equivalente al 1% de sus ventas netas mensuales.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, 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.”*

De la disposición legal transcrita, se desprende que los trabajadores remunerados exclusivamente por día tienen derecho a percibir por los días domingos y festivos o por los días de descanso compensatorio, según sea el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago.

Asimismo, el ámbito de aplicación de dicha norma - luego de la reforma introducida por la Ley N° 20.281, de 21.07.2008- comprende también a los 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 periodo.

Precisado lo anterior, y tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes Nos. 3262/066, de 05.08.2008, 3724/053, de 15.09.2009 y ordinario N° 2996, de 06.07.2017, para que un determinado estipendio integre la base de cálculo de la semana corrida, debe revestir primeramente el carácter de remuneración -sea de carácter fijo o variable- en los términos establecidos en el artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser principal y ordinaria.

En cuanto al primer requisito, de la norma legal señalada se desprende que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie, avaluables en dinero, que tienen por causa el contrato de trabajo, quedando excluidas, en consecuencia, todas aquellas que no revisten tal carácter y que se encuentran señaladas en el inciso 2° del artículo citado.

Respecto al segundo requisito, esto es, que la remuneración se devengue diariamente, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, vale decir, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

En lo que dice relación con el último requisito, vale decir, que la remuneración sea principal y ordinaria, la doctrina uniforme y reiterada de la Dirección del Trabajo, ha señalado que debe entenderse por tal aquella que subsiste por sí misma, independiente de otra remuneración.

Conforme a lo expresado, resulta posible concluir que, tratándose de remuneraciones de carácter fijo o variable, la base de cálculo de la semana corrida deberá considerar todos los estipendios que, teniendo tal carácter, reúnan los requisitos analizados en los párrafos anteriores.

Ahora bien, en cuanto a la fórmula de cálculo de la semana corrida el Dictamen N° 110/01, de 08.01.2009, señala, en lo pertinente, que para calcular el promedio indicado en el artículo 45 del Código del Trabajo deben sumarse todas las remuneraciones diarias devengadas, resultado que debe dividirse por los días que el trabajador debió laborar en el referido periodo semanal.

Asimismo, el citado dictamen ha resuelto que no hay inconveniente de calcular el promedio de remuneraciones variables en forma mensual, cuando hay dificultad para hacer el cálculo del promedio sobre la base de un periodo semanal.

Finalmente, respecto al número de días que se deben considerar para dividir lo obtenido en el respectivo periodo, el dictamen N°1983/82, de 28.03.1996, señala que deberá 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 ello se sigue -tal como sostiene la citada doctrina- que "(...) si durante el respectivo período semanal el dependiente no se encontraba legalmente obligado a prestar servicios en uno o más días, por haber concurrido 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, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cúmpleme informar a Ud. que, reuniéndose los requisitos para que un trabajador tenga derecho al beneficio de semana corrida, el bono de producción señalado en su presentación, correspondiente al *resultado del 1% de sus*

*ventas netas de cada periodo mensual*, deberá ser incluido en la base de cálculo del beneficio aludido, solo si reúne los requisitos señalados en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
**DAVID ODDO BEAS**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCION DEL TRABAJO**



  
MBA/MDM/mdm  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control