



ChileCapacita

www.chcapacita.cl

Módulo III Unidad I

REMUNERACIÓN – SUeldo MÍNIMO – SEMANA CORRIDA

*Tu espacio, tu comodidad, tu **Chile Capacita***

Contenido Remuneración – Sueldo mínimo – Semana corrida

Módulo III.....	4
Unidad I.....	4
Tema 1.....	4
Remuneraciones.....	4
Concepto de remuneración.....	4
Beneficios y prestaciones que no constituyen remuneración	8
Inclusión de las asignaciones no imponibles en las liquidaciones de remuneración .	17
Los beneficios en especies avaluables en dinero	19
Tema 2.....	23
Análisis de remuneraciones pagadas frecuentemente por las empresas	23
Las comisiones.....	23
La participación.....	24
Compensación de los tiempos de espera de los choferes de carga terrestre interurbana	25
La compensación de los festivos laborados en faenas o labores exceptuadas del descanso dominical	28
Aguinaldo de fiestas patrias y navidad.....	29
Asignación de escolaridad	35
Asignación de licencia médica para ejecutivos que ganen más del tope imponible para fondo de pensiones	35
Asignación de casa.....	36
Asignación de natalidad.....	36
Asignación de matrimonio.....	36
Asignación de traslación	36
Becas de estudio	38

Beneficios pagados a través de caja de compensación de asignación familiar	38
Beneficios pagados a través de servicio de bienestar	39
Bonificación por atención médica	40
Bono anual de productividad.....	41
Bono por diferencias de subsidios (Por los 3 primeros días de licencias médicas de duración igual o inferior a 10 días)	41
Depósitos de convenios en las cuentas de capitalización individual	41
Regalías en especies	42
Reembolso de gastos médicos y dentales	42
Seguro de vida	43
Seguro médico complementario salud	43
Uso de vehículo para fines ajenos a la empresa.....	44
Uso de casa.....	44
Uso del teléfono celular	45
Regalos a los trabajadores o sus familiares directos	45
Gastos de representación con rendición de cuentas.....	46
Gastos de representación sin rendición de cuentas	46
Compensación en dinero sala cuna	47
Tema 3.....	58
El sueldo mínimo mensual.....	58
El sueldo mínimo mensual.....	60
Sueldo mínimo proporcional a la jornada semanal convenida.....	63
El sueldo mínimo mensual y las inasistencias	72
Remuneraciones que tienen carácter de sueldo y sus efectos.....	73
Situación especial de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008	78
Los sueldos por día y por hora.....	82
Determinación del sueldo mínimo mensual.....	82

Derecho a semana corrida.....	87
Tema 4.....	88
La semana corrida, remuneración por los días domingos y festivos (descansos)	88
Concepto de semana corrida	88
Trabajadores que tienen este derecho.....	89
Remuneraciones que se incluyen para calcular la semana corrida.....	90
Remuneraciones variables que se devengan a partir del cumplimiento de una meta mensual.....	93
Trabajadores excluidos de limitación de jornada.....	94
Trabajadores con sueldo diario que están toda la semana con licencia médica.....	94
Remuneraciones variables que se devengan en un período superior a un día	94
Procedimientos de cálculo de la semana corrida	99
Procedimiento semanal	99
Oportunidad de pago	100
Pago de los días sábados.....	101
Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos.....	103
Efecto de las inasistencias del trabajador en la semana corrida	105
Procedimiento mensual	106
La semana corrida y los trabajadores a tiempo parcial	109
La semana corrida al concluir la relación laboral.....	109
Situación especial en el cálculo de la semana corrida de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008.	110
Cálculo de la semana corrida de las comisiones pagadas con desfase	113
Efectos de la semana corrida.....	115
Efecto de la semana corrida en la determinación de las horas extras.....	119
Efecto de la semana corrida que nace de bonos por hora o diarios, respecto de trabajadores que tienen sueldo mensual	123

REMUNERACIÓN – SUELDO MÍNIMO – SEMANA CORRIDA

Módulo III

Unidad I

En este submódulo revisaremos las normas contenidas en el Código del Trabajo, que dicen relación con el concepto de remuneración, los haberes que no constituyen remuneración y la importancia del cumplimiento de los criterios establecidos por las entidades fiscalizadoras para que un haber no sea considerado mayor remuneración.

Revisaremos el concepto de sueldo, el de sueldo mínimo mensual y su importancia en el correcto cálculo de las remuneraciones del personal, además de la remuneración conocida como semana corrida.

Tema 1

Remuneraciones

En este tema revisaremos el concepto de remuneración y su importancia en materia laboral previsional, además revisaremos en detalle los requisitos que deben cumplir los haberes que no constituyen remuneración, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa emanada de las entidades fiscalizadoras.

Concepto de remuneración

La definición de remuneración la encontramos en el Artículo 41 Código Del Trabajo, que señala:

Artículo 41: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Como se puede apreciar las remuneraciones que el trabajador percibe, tienen directa relación con el contrato de trabajo, por regla general la remuneración se percibe en dinero,

pero también son consideradas remuneración las especies avaluables en dinero, conocidas generalmente como regalías.

En el inciso 2º, enumera los emolumentos que no tienen tal carácter, ya que no son percibidos por el dependiente por causa del contrato de trabajo, sino que son asignaciones especiales de contenido indemnizatorio o compensatorio o prestaciones de seguridad social.

La enumeración del inciso segundo del artículo 41, es taxativa, por lo cual, solamente esos estipendios no constituyen remuneración, en consecuencia, no son imponible. Todo estipendio que no aparezca enumerado en el inciso segundo del artículo 41, constituye remuneración, resultando, por consiguiente, imponible.

Es muy importante establecer claramente cuáles son los emolumentos constitutivos de remuneración, toda vez que sobre ellos se aplicará el descuento y pago de las cotizaciones previsionales y los impuestos que afectan a los trabajadores.

Tienen el carácter de Remuneración los estipendios que:

1. Sean contraprestaciones del empleador al trabajador: la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador de la labor convenida.
2. Que tenga como causa el contrato de trabajo: es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.
3. Que se paguen en dinero o en especies avaluables en dinero: la regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, sin embargo, de un modo accesorio y complementario se permite que la misma este integrada por asignaciones entregadas en especies avaluables en dinero.

El legislador se ha encargado de definir algunas remuneraciones que son comúnmente pagadas, definiciones que las encontramos en el Artículo 42 del Código del Trabajo, que señala:

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) ***Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, 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, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;*
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compra, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;*
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y*
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.*

Este precepto legal enumera, a título meramente ejemplar, algunos tipos de remuneraciones, por lo tanto, existen otros tipos que reciben diversas denominaciones, tales como bonos, aguinaldos, u otros.

Todos los estipendios que enumera este artículo son remuneraciones, por lo cual afecto a cotizaciones previsionales e impuesto. Existe entre la remuneración y ellos, una relación de género a especie.

Con la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del 21 julio de 2008, se estableció que el sueldo o sueldo base no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, siendo en este caso obligatorio el pactar como sueldo el valor del ingreso mínimo vigente. Obviamente se establecen excepciones, las cuales dicen relación con las personas excluidas de limitación de jornada y los trabajadores a tiempo parcial.

Concepto Previsional

Artículo 14 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980:

Se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso tercero del artículo 20 de esta ley.

La parte de remuneraciones no pagada en dinero será evaluada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, conforme a normas uniformes.

Como se puede apreciar son los emolumentos o valores constitutivos de remuneración los que estarán afectos a cotizaciones previsionales, que habitualmente denominamos remuneración imponible.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3630/071, de 09.09.2011

Ordinario N° 2263/038, de 01.06.2011

Ordinario N° 1968/0117, de 14.04.1999

Ordinario N° 3094/0156, de 19.05.1995

Ordinario N° 1674/092, de 04.04.1997

Ordinario N° 3536/0171, de 21.09.2001

Ordinario N° 1816/052, de 27.04.2005

Ordinario N° 1199/38, de 28.03.2005

Ordinario N° 2992/0169, de 08.06.1999

Ordinario N° 321/27, de 19.01.1993

Ordinario N° 3007, de 03.06.2016

Ordinario N° 0954/09, de 15.03.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

En materia previsional la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Ordinario N° 836, de 22.04.1982:

"Las prestaciones otorgadas con motivo de fiestas de Navidad u otras, así como las ayudas por hijos en edad escolar y, en general, las bonificaciones por atención médica, no se encuentran expresamente excluidas del concepto de remuneración señalado en el artículo 50 del D.L. 2.200 (actual 41 del Código del Trabajo) y, por tanto, deben entenderse comprendidas entre las prestaciones que constituyen remuneración, de conformidad al tenor de la norma legal indicada. En consecuencia, deben tenerse como imponibles para los efectos previsionales".

Ordinario N° 1252 de 02.06.1982:

"Los reembolsos que tengan por objeto compensar un gasto motivado por el trabajo no están afectos a cotizaciones previsionales.

El gasto de patente y la exigencia de un seguro automotriz, no constituyen gastos que se deban efectuar por causa del trabajo. El primero es una obligación legal y el segundo cede en beneficio del propietario del vehículo.

Por consiguiente, el reembolso de dichos gastos constituye remuneración y, por lo tanto, se encuentran afectos a cotizaciones previsionales en cambio, el reembolso por gastos de kilometraje recorrido al servicio de la institución, si constituye un gasto en que se puede incurrir por causa del trabajo, supuesto que las labores deben desarrollarse en terreno, no estando afecto a cotizaciones previsionales".

Ordinario N° 8948, de 13.05.1998:

"La cuota o ayuda mortuoria pagada a un trabajador en virtud de un convenio colectivo por muerte de un familiar es imponible, pero no lo es la que se paga a la familia del trabajador con ocasión de la muerte de éste".

Beneficios y prestaciones que no constituyen remuneración

Precisado por el artículo 41 del Código del Trabajo el concepto de remuneración, el inciso 2º, del mismo precepto, realiza una enumeración taxativa de las asignaciones que no constituyen remuneración. Es de suma importancia resaltar el carácter taxativo de la enumeración que efectúa el citado inciso 2º, ya que, constituirán remuneración, todos aquellos estipendios que no se encuentren descritos en el inciso 2º del citado artículo del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo, los haberes o emolumentos que no constituyen remuneración serían:

1. La asignación de pérdida de caja;

2. La asignación de desgaste de herramientas;
3. La asignación de movilización;
4. La asignación de colación;
5. Los viáticos;
6. Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley;
7. La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo;
8. La indemnización por tiempo servido que perciben los trabajadores con contrato por obra o faena determinada, cuando la relación laboral dura un mes o más y la casual de término de la relación laboral es la del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, conforme lo establece el artículo 163 del Código del Trabajo;
9. Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, y
10. En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

A continuación, revisaremos cada uno de estos emolumentos y el criterio de las instituciones fiscalizadoras respecto de cada uno de ellos:

La asignación de pérdida de caja:

Es una asignación que puede pactarse con los trabajadores que realizan labores de recaudación o pago de dineros, como así también en aquellos casos de trabajadores que realizan la venta y entrega de productos directamente al público.

Al monto de la asignación de pérdida de caja que nos ocupa el empleador puede deducir el monto de las pérdidas que tengan los trabajadores en el respectivo mes, por no constituir remuneración esta asignación no está afecta a las normas de protección de las remuneraciones establecidas en el artículo 58 del Código del Trabajo que más adelante revisaremos, es por ello que el monto perdido podrá descontarse al trabajador hasta enterar incluso el total de la asignación que le correspondería percibir al trabajador e incluso abarcar más de un mes.

Es de suma importancia señalar, que esta no es una asignación a los que los trabajadores tengan derecho por el solo hecho de realizar por ejemplo labores de cajeros, debiendo por lo tanto ser acordada entre las partes contratantes en el respectivo contrato de trabajo,

estableciéndose en dicho instrumento el pago de esta asignación, como así también que en el caso de que se produzcan pérdidas o extravíos de dinero o mercaderías.

En cuanto al monto que se puede pactar de asignación de pérdida de caja, debemos señalar que el monto máximo a convenir estará dado por las necesidades que se quieren cubrir, en relación con la cuantía de los dineros o valores que manejan los trabajadores, pero el monto debe ser el razonable y prudente para tales fines, no se establece en la jurisprudencia un máximo para esta asignación o un porcentaje determinado de la remuneración del trabajador, sino que debe analizarse cada caso en particular, siendo el principal elemento a tener en consideración el monto que se maneje en dinero o especies para fijar el monto acorde a pagar por asignación de pérdida de caja. Cuando esta asignación no es considerada un monto razonable o prudente por parte de las entidades fiscalizadoras, pasa a ser considerada una mayor remuneración, por lo cual sería imponible para efecto de cotizaciones previsionales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 807/034, de 08.02.1988

Ordinario N° 3494/0266, de 30.07.1998

Ordinario N° 1915/027, de 03.05.2011

Ordinario N° 3516/113, de 28.08.2003

Ordinario N° 2902/078, de 06.07.2005

Ordinario N° 4229, de 19.08.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

La asignación de desgaste de herramientas:

Es aquella asignación que tiene como finalidad reponer al trabajador el valor de sus herramientas disminuidas por el uso que han tenido al servicio del empleador, presenta un carácter eminentemente indemnizatorio. Esta asignación, no es un derecho que emane de las normas laborales para aquellos trabajadores que en la prestación de los servicios convenidos utilicen herramientas de su propiedad, sino que es una asignación que emana del acuerdo entre las partes, acuerdo que como ya se indicara en el desarrollo de este curso, debe materializarse en el respectivo contrato de trabajo o bien en los instrumentos colectivos que en la empresa existan.

En cuanto al monto que se puede pactar de asignación de desgaste de herramienta, debemos señalar que dado el carácter indemnizatorio de esta asignación el monto que se

convenga para ser considerado como razonable o prudente debe ser acorde al valor de la herramienta utilizada en la prestación de los servicios y el desgaste que esta sufra de acuerdo al tipo de trabajo que se realice, no se establece en la jurisprudencia un máximo para esta asignación o un porcentaje determinado de la remuneración del trabajador (ra) sino que debe analizarse cada caso en particular, siendo los elementos a tener en consideración el valor de la herramienta, la vida útil de esta y el desgaste normal del bien. Si esta asignación no es considerada de un monto razonable o prudente por parte de las entidades fiscalizadoras, pasa a ser una mayor remuneración por lo cual sería imponible para efecto de cotizaciones previsionales.

En materia tributaria se considera una mayor renta para el trabajador quedando afecta a Impuesto Único de Segunda Categoría, toda vez que, en Ley sobre Impuesto a la Renta, ni en ningún otro texto legal, existe una norma expresa que la libere de tributación, por el contrario, tales cantidades se conceden como una contraprestación por los servicios que los trabajadores pagan a su empleador, quedando comprendidas en el grupo de rentas que señala el artículo 42 N° 1 de la LIR.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1367/080, de 30.03.1998

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

En relación con esta materia el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

Oficio N° 4520, de 23.11.2000:

Las asignaciones que la empresa cancele por el concepto señalado, constituyen simplemente una mayor remuneración para el trabajador que la percibe, ya que tal beneficio se otorga como una contraprestación por los servicios prestados por éste a la sociedad, y por consiguiente, las referidas sumas deben adicionarse a las rentas normales percibidas en cada mes, conformando una sola base imponible para la aplicación del impuesto único de Segunda Categoría que afecta a este tipo de remuneraciones, conforme a las normas de los artículos 42 N° 1 y siguientes de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

La asignación de movilización:

Esta asignación tiene carácter compensatorio toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos en que incurre el trabajador para ir y volver desde su domicilio o residencia al trabajo, esta asignación como las anteriormente vistas, tiene que ser pactada entre las partes de la relación laboral, ya sea en los contratos de trabajo o bien en los instrumentos colectivos que se suscriban en la empresa.

Si bien esta asignación, según lo señalado por la Dirección del Trabajo, aun cuando haya sido excluida del concepto de remuneración conforme al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, adquirirá tal carácter, en la medida que la suma otorgada por tal concepto exceda del gasto razonable en que incurra el trabajador por concepto de locomoción, considerando para estos efectos el valor de los pasajes en locomoción colectiva que deba pagar el trabajador.

Al analizar esta asignación, siempre se deberá tener en consideración el monto real que los trabajadores deban gastar de acuerdo al lugar de prestación de los servicios correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo, calificar esta circunstancia en cada caso particular.

El monto que se pacte debe guardar relación directa además con los días efectivamente trabajados, es por ello que lo aconsejable en el caso de convenirse este tipo de asignación, que su monto sea por día efectivamente laborado o bien si se pacta una asignación de carácter mensual, indicar que esta será proporcional a los días que el trabajador efectivamente preste servicios.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5724, de 25.11.2016

Ordinario N° 0613/041, de 29.01.1998

Ordinario N° 0592/034, de 26.02.2002

Ordinario N° 2473, de 06.06.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

En relación con esta materia el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

Circular N° 36, de 30.06.1988:

Para los fines del artículo 17°, N° 14, la asignación de movilización que cumpla a lo menos los siguientes requisitos y condiciones copulativas:

- 1. Que dicha asignación se otorgue en base a la tarifa más económica que debe pagar cada trabajador en un vehículo común de la locomoción colectiva, para trasladarse desde su domicilio particular al lugar donde desempeña sus funciones laborales habituales, y viceversa;**
- 2. Que la cuantía de tal beneficio se determine de acuerdo al número de pasajes o viajes que debe pagar cada trabajador en el medio de transporte indicado para su traslado desde su domicilio al lugar de su trabajo habitual, y viceversa,**
- 3. Que la mencionada asignación diga relación con períodos efectivamente trabajados; y**
- 4. Que el monto de la referida asignación se acredite por parte de la empresa mediante la confección de una planilla, con indicación del nombre de cada trabajador, domicilio de estos y cantidad asignada diariamente por concepto de movilización, bajo las condiciones detalladas precedentemente.**

Lo anterior es sin perjuicio de aquellas situaciones especiales que puedan presentarse en que el respectivo Director Regional en uso de sus facultades que le otorga la norma legal que contempla el beneficio aludido y, basado en los antecedentes acreditados por el recurrente, y en aquellos con que cuente la Unidad Operativa correspondiente, determine en particular un monto de asignación de movilización superior al que se fije de la aplicación de las pautas antes enunciadas.

Cuando el monto de la asignación de movilización otorgada a los trabajadores exceda del que corresponda de acuerdo a las condiciones antes mencionadas, o de aquel que determine el Director Regional en uso de sus atribuciones en cada caso particular, el excedente se considerará renta para sus beneficiarios, adicionándose a las remuneraciones ordinarias del período de que se trate (mes, quincena, semana o día), conformando un solo total o base imponible para la aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría".

La asignación de colación:

Esta asignación tiene carácter compensatorio, toda vez que tienen por objeto cubrir los gastos de alimentación en que incurra el trabajador por causa del trabajo, esto es el gasto que incurra el trabajador para consumir un alimento durante su descanso de colación, descanso al que tiene derecho los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 34 del Código del Trabajo, ya revisado en módulos anteriores.

Si bien esta asignación, según lo señalado por la Dirección del Trabajo, aun cuando haya sido excluida del concepto de remuneración conforme al inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, adquirirá tal carácter, en la medida que la suma otorgada por tal concepto exceda del gasto razonable en que incurra el trabajador por concepto de asignación de colación, ello implica que su monto debe ser razonable o prudente en relación a la finalidad para la cual se establece, lo que acontecerá cuando los valores que se entreguen al trabajador por tal concepto, guarden relación con el costo real o aproximado que, según el caso y el dependiente de que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, cuestión de hecho que corresponde calificar a la Inspección del Trabajo.

Para que el trabajador tenga derecho a esta asignación, se requiere que esta se encuentre pactada en los respectivos contratos de trabajo de los trabajadores o bien en los instrumentos colectivos que estén vigentes en las empresas.

Respecto del pacto en los contratos de trabajo, se hace necesario recordar la existencia de las denominadas cláusulas tácitas o derechos adquiridos, toda vez que las asignaciones que nos ocupa en este tema pueden que no estén pactadas por escrito, pero al ser otorgadas en forma reiterada se entenderán que tácitamente forman parte del contrato de trabajo.

El monto que se pacte debe guardar relación directa además con los días efectivamente trabajados, es por ello que lo aconsejable en el caso de convenirse este tipo de asignación, que su monto sea por día efectivamente laborado o bien si se pacta una asignación de carácter mensual, indicar que esta será proporcional a los días que el trabajador efectivamente preste servicios.

Cuando la empresa concede la colación en especies, ya sea dando los alimentos o bien vía por ejemplo los denominados cheque restaurante, se asimila a la asignación de colación y por lo tanto no constituyen remuneración.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4517/0278, de 01.09.1993

Ordinario N° 1650/058, de 15.03.1988

Ordinario N° 5904, de 19.11.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

El viático:

Puede ser definido como las sumas de dinero de monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que estos solventen sus gastos de alimentación, alojamiento y traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual.

El viático es la típica manera de sufragar los gastos en que incurra un trabajador, cuando deba ausentarse del lugar de su residencia habitual para cumplir ciertas tareas de su contrato de trabajo. El desplazamiento a puntos distintos de su residencia habitual es la principal característica del viático.

Dada la naturaleza compensatoria del viático, obliga a tener en vista otros aspectos para resolver en definitiva si las sumas que se pagan para los fines y en las condiciones ya señaladas puedan o no ser excluidas del concepto de remuneración, precisando que para tal efecto el viático debe, además, ser de un monto razonable y prudente, lo que sucederá cuando los montos que se entreguen guarden relación con el costo real o aproximado que, según el caso y el dependiente que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado, cuestión de hecho que corresponderá calificar al respectivo Inspector del Trabajo, en cada caso en particular.

Este estipendio, debe ser pactado en el contrato de trabajo, en cuanto a su procedencia, su monto y si se necesita que los trabajadores lo rindan o den cuenta de lo gastado, toda vez que la única forma que tiene el empleador pueda exigir la referida rendición de los dineros entregados por concepto de viático es que se haya pactado en el contrato de trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7271/0244, de 06.11.1991

Ordinario N° 4002/163 de 31.08.2004

Ordinario N° 2248, de 03.08.2020

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

En relación con esta materia la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Dictamen N° 1.946, de 1995

Viáticos: Cantidad de dinero que el empleador paga a sus trabajadores destinada a compensar los gastos de alimentación y alojamiento cuando por razones de trabajo deben ausentarse de su residencia habitual. Deben ser de un monto razonable y sujeta a rendición de cuentas y a la debida comprobación del Organismo Previsional correspondiente.

En relación con esta materia el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

Circular N° 59, de 1977 (Relacionar con la circular 41 de 1979):

El Servicio de impuestos internos ha indicado que los viáticos y las asignaciones de traslación que perciban los trabajadores de sus empleadores, a fin de compensar gastos extraordinarios de traslado, alimentación y alojamiento en que éstos incurran por tener que ausentarse de su lugar de residencia habitual, a fin de realizar labores especiales encomendadas por sus empleadores, no constituyen renta, según el artículo 17 N° 15 de la Ley de la Renta. El Director Regional del SII deberá calificar si dichas asignaciones constituyen renta para el trabajador, de acuerdo a la siguiente pauta:

- Que se compruebe que efectivamente el trabajador se ausentó del lugar de su residencia, y que su ausencia que para cumplir con las funciones que le encomendó su empleador en otra ciudad.
- Que la cantidad pagada guarde relación con el rango del trabajador.
- Que el pago de estas asignaciones guarde relación con el lugar donde viajó el trabajador.
- Que no se traten de asignaciones por un tiempo indeterminado, con el sólo propósito de pagar una mayor renta al trabajador.

Las asignaciones familiares

Las asignaciones familiares otorgadas en conformidad a las normas legales vigentes no son pagos que realice el empleador, sino que este se limita a ser intermediario de los organismos de seguridad social, que son los que otorgan este beneficio; razón por la cual, resulta de toda lógica, su exclusión del carácter de remuneración.

Las indemnizaciones

Las indemnizaciones que paguen las empresas a sus trabajadores al concluir la relación laboral, cualquiera su naturaleza, esto es indemnizaciones legales, convencionales o voluntarias, no constituyen remuneración para efecto de cotizaciones previsionales, sin embargo, como se revisará más adelante el análisis debe hacerse en materia tributaria, ya que, dependiendo de su origen, estas podrán ser consideradas una mayor renta para el trabajador y estar afectas al impuesto a renta.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 954/009, de 15.03.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Inclusión de las asignaciones no imponibles en las liquidaciones de remuneración

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 54 del Código del Trabajo, el empleador tiene la obligación de entregar al trabajador al momento del pago de las remuneraciones un comprobante que indique:

- El monto pagado.
- La forma en la que se determinó.
- Los descuentos o deducciones que se practicaron.

Este comprobante es el que se conoce como liquidación de remuneraciones, el cual como ya se dijera es una obligación legal.

Tanto el artículo 54 como la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, nos indican que el comprobante que se encuentra obligado a entregar el empleador al trabajador al pagar las remuneraciones, debe contener las remuneraciones

percibidas por el trabajador, no existiendo referencia alguna a los haberes no constitutivos de remuneración como son las asignaciones de colación, movilización, pérdida de caja y desgaste de herramientas que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo son haberes no constitutivos de remuneración, pudiendo arribarse a la conclusión de que estas partidas no son obligatorias de incorporar a las liquidaciones de remuneración.

En cuanto al libro de remuneraciones, que es la fuente para generar estas liquidaciones de remuneraciones, debemos tener presente que el decreto que reglamenta el contenido mínimo del libro de remuneraciones es el Decreto Supremo N° 375 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 05 de septiembre de 1969, el cual dispone:

Artículo 3º.- El Libro Auxiliar de Remuneraciones contendrá, a lo menos, las siguientes menciones:

1º Nombre y apellido del trabajador, y

2º Remuneración imponible, no imponible y remuneración total.

Los empleadores podrán consignar otros antecedentes, como asimismo las remuneraciones desglosadas por rubros, ítem, o partidas más detalladas, debiendo, en todo caso, asentarse en forma separada las remuneraciones imponibles de las que no lo sean y la remuneración total.

Como se puede apreciar las partidas no imponibles, se deben registrar en sumas totales, no exigiéndose que se desglosen por separado.

Es importante destacar que, en materia laboral, para que una asignación no constituya remuneración y por lo tanto no estar afectas a cotizaciones previsionales, estos haberes deben cumplir con los criterios que al respecto han establecido las entidades fiscalizadoras, que hemos revisado en este tema, cual es que sean de un monto razonable o prudente, análisis que se hace en cada caso particular.

Es de nuestra opinión que al momento de establecer el legislador la obligación del empleador de indicar en las liquidaciones de remuneraciones el monto pagado y la forma como se determinó, sería obligatorio para los empleadores incluir en dichos comprobantes el monto de las asignaciones no imponibles como son las de colación, movilización, desgaste de herramientas y de pérdida de caja, por los siguientes motivos:

1. Al pagarse estas asignaciones en dinero, afectan el monto a percibir por el trabajador al liquidarse sus remuneraciones, debiendo incluirse su detalle en los comprobantes con el fin de dar cumplimiento a la obligación del empleador de entregar en detalle la forma en la cual se enteró el total a pago del trabajador.
2. Como este tipo de asignaciones, tiene un origen contractual o convencional y no una fuente legal, se necesita establecer su detalle para poder acreditar como empresa que se están cumpliendo con las obligaciones pactadas con sus trabajadores.
3. Con el fin de facilitar las labores fiscalizadoras de las instituciones que deben determinar si estas asignaciones son de montos razonables y prudentes, se hace necesario que su monto esté debidamente detallado en el libro de remuneraciones y en las respectivas liquidaciones de remuneración.
4. Con el fin de dar cumplimiento a las normas de carácter tributario, en particular al artículo 101 de la Ley de la Renta y la obligación de emitir la Declaración Jurada 1887, se hace necesario el tener desglosadas en detalle cada una de las partidas.

Los beneficios en especies avaluables en dinero

El artículo 41 del Código del Trabajo establece que las especies avaluables en dinero también deben ser consideradas remuneración, sin embargo, es la jurisprudencia la que nos entrega ejemplos de la interpretación de esta norma, debiendo tenerse en cuenta para el correcto análisis de dicha norma.

En relación con esta materia la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Ordinario N° 836, de 22.04.1982

"Las prestaciones otorgadas con motivo de fiestas de Navidad u otras, así como las ayudas por hijos en edad escolar y, en general, las bonificaciones por atención médica, no se encuentran expresamente excluidas del concepto de remuneración señalado en el artículo 50 del D.L. 2.200 (actual 41 del Código del Trabajo) y, por tanto, deben entenderse comprendidas entre las prestaciones que constituyen remuneración, de conformidad al tenor de la norma legal indicada. En consecuencia, deben tenerse como imposables para los efectos previsionales".

En relación con esta materia la Superintendencia de Pensiones (ex Superintendencia de A.F.P.) ha señalado:

Ordinario N° 1224, de 02.02.1994

Por lo tanto, la denominada "Regalía de Imposiciones" que es el reembolso de las cotizaciones previsionales que debe enterar el trabajador en su Cuenta de Capitalización Individual, constituye remuneración, y por consiguiente, es de naturaleza imponible.

Ordinario N° 086, de 01.04.1995

En relación con la materia objeto de su consulta, cabe señalar en primer término, que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10 del Código del Trabajo, en los contratos de trabajo, deberán señalarse también en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios, que conforme con el inciso primero del artículo 41 y con letra a) del artículo 42 del Código citado, dichos beneficios son contraprestaciones adicionales en especies valuadas en dinero y suministradas por períodos iguales. Por lo que dichos beneficios constituyen remuneración y forman parte del sueldo del trabajador, quedando, en consecuencia, afectas a cotizaciones previsionales.

A su turno, en virtud de lo dispuesto en el artículo 41 del D.L. N° 3.500, de 1980, para los efectos de enterar las cotizaciones previsionales de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación del inciso segundo del artículo en comento, esta Superintendencia, en los casos en que las regalías o beneficios adicionales en especies o servicios, no se encuentran valuados reglamentariamente, ha procedido respecto de cada caso en particular, a requerimiento del empleador o del trabajador. Sin perjuicio, de hacer presente, que es obligación del empleador solicitar a este Organismo Fiscalizador dicha valuación. Todo ello, en atención a que conforme con el artículo 19 del citado D.L. N° 3.500, el empleador tiene la obligación de deducir las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador, declararlas y pagarlas en la Administradora de Fondos de Pensiones en que este se encuentre incorporado.

la Dirección del Trabajo, nos indica en sus pronunciamientos que:

- El beneficio de casa habitación proporcionado por el empleador al trabajador tiene la naturaleza jurídica de remuneración.

- Las "opciones sobre compra de acciones" que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador.
- Los beneficios denominados "caja de mercadería" y "litros de leche semanal" pactados en contrato colectivo constituyen remuneración.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0098/009, de 07.01.1999

Ordinario N° 1816/0152, de 08.05.2000

Ordinario N° 2263/037, de 01.06.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

En relación con esta materia el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

Oficio N° 4512, de 06.12.1991:

"Las cantidades que pague la empresa por concepto de seguro de vida constituyen una renta accesoria a la remuneración del trabajador. Las cantidades que la empresa pague a sus trabajadores por concepto de "reembolso de gastos médicos", quedan afectas al Impuesto Único de Segunda Categoría, en calidad de renta accesoria o complementaria al sueldo".

El aplicar correctamente la jurisprudencia citada anteriormente es de suma importancia para los empleadores, toda vez que de pactar haberes no imponibles como son la colación y movilización por montos superiores a los razonables y prudentes o bien por no hacer imponibles las especies valuables en dinero, implica que las cotizaciones previsionales no fueron correctamente calculadas y enteradas en los organismos respectivos, aplicándose en ese caso lo dispuesto en la Ley N° 17.322, que establece normas para cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión, que dispone:

ARTICULO 3°: Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las imposiciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de previsión y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones.

Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.

Respecto de este punto la, Dirección del Trabajo, ha señalado en sus pronunciamientos que son de cargo del empleador las cotizaciones previsionales adeudadas que corresponda, respecto de los bonos y asignaciones, pagados a los trabajadores y que no fueron consideradas como una mayor remuneración afecta a cotizaciones previsionales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1816/052, de 27.04.2005

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Tema 2

Análisis de remuneraciones pagadas frecuentemente por las empresas

En este tema revisaremos algunos haberes frecuentemente pagados por las empresas, citando la normativa legal que resulte procedente y la jurisprudencia administrativa relevante para efecto de calificar el haber como remuneración o no.

Las comisiones

Las comisiones están definidas en el artículo 42 letra C del Código del trabajo que señala:

Artículo 42: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compra, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

El artículo 42 del Código del Trabajo enumera, a título meramente ejemplar, algunos tipos de remuneraciones, por lo tanto, existen otros tipos que reciben diversas denominaciones, tales como bonos, aguinaldos, u otros.

Para que una remuneración sea calificada como comisión, debe reunir la característica esencial de ser una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que realice la empresa con la colaboración del trabajador. La existencia de la comisión está subordinada a las ventas, compras u otras operaciones comprendidas en el giro comercial de la empresa.

Las comisiones son una mayor remuneración para el trabajador y por lo tanto afectan cotizaciones previsionales, en materia tributaria las comisiones son una mayor renta para el trabajador por lo cual afecta al impuesto.

Es muy importante destacar que en la comisión pactada no puede incluirse la gratificación ni el pago de semana corrida (días de descanso) por tratarse de remuneraciones distintas, este tipo de pacto, cual sería por ejemplo incluir en la comisión el pago de semana corrida, implica una renuncia de derechos laborales, lo que está prohibido de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, por lo que ese pacto no resultaría procedente y carente de legalidad.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5574, de 17.11.1983

Ordinario N° 2538/0191, de 20.06.2000

Ordinario N° 0351/0023, de 22.01.2004

Ordinario N° 143/006, de 11.01.2007

Ordinario N° 4631/0200, de 20.08.1992

Ordinario N° 1727/0105, de 14.04.1993

Ordinario N° 4516/0277, de 01.09.1993

Ordinario N° 4680/0205, de 20.08.1996

Ordinario N° 0650/042, de 02.02.1999

Ordinario N° 1591/0095, de 24.05.2002

Ordinario N° 3310/0177, de 09.10.2002

Ordinario N° 4377/0101, de 25.06.1990

Ordinario N° 0949, de 25.02.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

La participación

La participación está definida en el artículo 42 letra D del Código del Trabajo que señala:

Artículo 42: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

La participación es definida como la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de las mismas.

Se tiende a confundir la participación con la gratificación, pues ambas suponen la existencia de utilidades, sin embargo, presentan diferencias importantes, a saber:

- La participación tiene un origen contractual, su existencia, monto y condiciones dependen del acuerdo de las partes. Por su parte la gratificación tiene un origen legal, la ley obliga a pagarla cuando concurren ciertos requisitos, existiendo dos modalidades legales para hacer este pago, las que encontramos en los artículos 47 y 50 del Código del Trabajo.
- La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio, de una empresa o de una o más secciones de una empresa. Por su parte la gratificación se calcula sobre las utilidades de la empresa en su conjunto.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0515/021, de 25.01.199

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Compensación de los tiempos de espera de los choferes de carga terrestre interurbana

En atención a este punto debemos tener presente que la jornada de los chóferes de carga terrestre interurbana, se encuentra regulada en el artículo 25 bis del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 25 bis: La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.

El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

La jornada ordinaria de trabajo de estos trabajadores no podrá ser superior a 180 horas mensuales, ese es el máximo legal, pudiendo las partes obviamente pactar una de menor duración.

En atención a los tiempos de espera se establece claramente en el artículo 25 de bis del Código del Trabajo que estos no son imputables a la jornada ordinaria de trabajo, como asimismo que estos no podrán exceder de 88 horas mensuales, y la base de cálculo para el pago de estos tiempos de espera no podrá ser inferior a 1.5 Ingresos Mínimos Mensuales calculados proporcionalmente.

El legislador no establece una definición de que debe entenderse por tiempos de espera, por lo que debemos nuevamente recurrir a la interpretación que al respecto ha realizado la Dirección del Trabajo, que nos indica que por tiempos de espera debe entenderse aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores,

Si bien el legislador ha establecido un máximo de 88 horas de tiempo de espera en cada mes, se podría perfectamente dar que ante determinadas situaciones el límite mensual se pueda ver sobrepasado, ante esa situación la Dirección del Trabajo nos indica que no se ajustado a derecho que los conductores de los vehículos de carga terrestre interurbana dejen de prestar servicios al momento de cumplirse las 88 horas de tiempos de espera sin que se haya completado la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales, si se sobrepasa el límite de 88 horas de tiempos de espera las horas de exceso se pagan sobre la misma base, toda vez que para estos posibles excesos no se estableció por el legislador un recargo especial.

Como esta materia es bastante compleja de analizar en materia del cumplimiento de la jornada de trabajo del trabajador, es recomendable que en el contrato de trabajo se regule además del pago de los tiempos de espera, que se consideran como tales, esto con el fin de llevar correctamente el registro control de asistencia y diferenciarlo de los descansos a bordo o en tierra a que tendrá derecho el trabajador, una forma de pactar en el contrato estos tiempos de espera sería la siguiente:

Tiempos de espera: conforme lo establece el artículo 25 bis del Código del Trabajo, el empleador remunerará al trabajador por cada hora de tiempo espera un valor de \$.....

Conforme lo establece la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo entre la que se puede citar el Ordinario N° 3917/0151, de 23.09.2003, serán tiempos de espera “aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de el, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores”.

La remuneración mínima por los tiempos de espera debe ser calculada en forma proporcional a 1.5 ingresos mínimos mensuales, los cuales deben ser calculados proporcionalmente a la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales, dichos tiempos de espera se determinarán en proporción a dicha jornada y no en proporción al máximo de 88 horas mensuales establecidas en el artículo 25 bis.

El valor mínimo de los tiempos de espera durante el 2020 fue:

Enero y febrero:
Valor hora espera = $(301.000 \times 1,5) / 180$
Valor hora espera= \$2.508,33
Marzo a agosto:
Valor hora espera = $(320.500 \times 1,5) / 180$
Valor hora espera = \$2.670,83
Septiembre a diciembre:
Valor hora espera = $(326.500 \times 1,5) / 180$
Valor hora espera = \$2.720,83

Dado que el ingreso mínimo mensual está fijado hasta el mes de abril de 2021, tendremos que los meses de enero a abril de 2021 el valor es el mismo que de septiembre a diciembre de 2020, esto es \$2.420,83 pesos por cada hora.

Es necesario puntualizar que por ser una remuneración la que se está regulando, el acuerdo sobre cuanto se pagará por cada hora de espera deberá ser establecido claramente en los respectivos contratos de trabajo de los choferes de carga terrestre interurbana.

Estos valores son impositivos y tributables ya que constituyen una mayor remuneración y renta para el trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3917/0151, de 23.09.2003

Ordinario N° 4409/079, de 23.10.2008

Ordinario N° 4812/085, de 08.11.2010

Ordinario N° 0439/008, de 28.01.2009

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

La compensación de los festivos laborados en faenas o labores exceptuadas del descanso dominical

Cuando los trabajadores se encuentran exceptuados del descanso dominical, conforme lo establece el artículo 38 del Código del Trabajo, la prestación de servicios por parte de los trabajadores en día festivo debe ser compensado, pudiendo compensarse el trabajo en dichos días de algunas de las siguientes formas:

1. Acordando con él o los trabajadores una especial forma de distribución de los días de descanso, que correspondan a la compensación de un día festivo laborado, acuerdo que debiese constar por escrito para dar certeza a las partes de la forma en la cual se compensará el festivo laborado, la oportunidad en que se dará el descanso compensatorio el legislador no lo ha establecido, por lo que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer claramente en que oportunidad se otorgará el descanso.
2. Pactando una compensación en dinero, caso en cual la suma acordada no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32, es decir al pago de las horas trabajadas en el día festivo a valor de hora extraordinaria, calculada con el recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

En el caso que las partes acuerden la compensación en dinero de los festivos laborados, el monto que se pague constituirá una mayor remuneración y renta para el trabajador, siendo por tal motivo ese valor impositivo y tributable.

Dado que la base de cálculo de la compensación de los festivos laborados es igual al valor de las horas extras, en el desarrollo de ese tema revisaremos este tipo de compensación.

Aguinaldo de fiestas patrias y navidad

En nuestra legislación laboral no existe una definición de aguinaldo, es por ello que para poder conceptualizar este emolumento debemos recurrir a la definición de aguinaldo contenida en el Diccionario de la lengua española, que señala:

Aguinaldo. (De aguinaldo).

1. Regalo que se da en Navidad o en la fiesta de la Epifanía.
2. Regalo que se da en alguna otra fiesta u ocasión.

El aguinaldo, si bien por definición es un regalo dado por el empleador, constituye una mayor remuneración para el trabajador, afecta cotizaciones previsionales e impuesto, por lo que al momento de analizar si esta debe o no quedar pactada en los contratos de trabajo se hace necesario tener presente que el Artículo 10 del Código del Trabajo dispone:

El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- ***monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;***
- ***7. demás pactos que acordaren las partes.***

Como podemos apreciar las remuneraciones que el trabajador perciben deben estar expresamente reguladas en el contrato individual de trabajo, como así también los demás pactos que las partes establezcan, por ser el aguinaldo una remuneración, de estar siendo percibida por el trabajador, su monto y fecha de pago será una materia que obligatoriamente debe ser regulada en el contrato individual de trabajo, toda vez que así lo ha previsto el legislador.

En el caso de que los aguinaldos se encuentren regulados en un instrumento colectivo, sea contrato colectivo, convenio colectivo o acuerdo con grupo negociador, suscrito conforme las normas sobre negociación colectiva, no se requiere que en los contratos de trabajo de los trabajadores que lo perciban aparezca una cláusula al respecto, toda vez que el inciso segundo del Artículo 311 del Código del Trabajo dispone ***“Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos”.***

En el caso de los trabajadores que perciben aguinaldos de navidad y fiestas patrias, sin que se encuentren pactados en forma individual o colectiva y que han sido otorgados en forma reiterada en el tiempo por el empleador, debemos tener presente que, entre las muchas características del contrato de trabajo, una de las más importantes es el carácter

consensual, lo que significa que se perfecciona por el mero o simple consentimiento de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales, el artículo 9° del Código del Trabajo, nos indica este carácter expresamente en el inciso primero, al señalar que **“El contrato de trabajo es consensual”**. Como consecuencia del carácter consensual del contrato de trabajo, las estipulaciones que lo configuran no sólo van a estar constituidas por aquellas cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes, sino que también por aquellas que emanan del acuerdo de voluntades de los sujetos del contrato, aun cuando no se encuentren escritas, que son las denominadas “cláusulas tácitas”.

De acuerdo a lo sostenido reiteradamente por la Dirección del Trabajo, para se compruebe la existencia de una cláusula tácita, que se incorpora al contrato de trabajo es necesario que se den los siguientes elementos:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aprobación tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Si el empleador otorga en forma reiterada el aguinaldo, este pasa a constituir una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo, la cual no puede ser dejada sin efecto por la parte empleadora, toda vez que Par la supresión o cambio de un beneficio contractual se tendría que modificar el contrato vía el mutuo acuerdo de las partes contratantes.

En muchas empresas se entregan en fiestas patrias y navidad cajas de mercaderías, gift card, cajas navideñas u otros presentes o regalos a los trabajadores, respecto de esta modalidad, debemos siempre tener presente que el artículo 41 del código del Trabajo nos señala:

Artículo 41: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Sobre la base de esta definición de remuneración, tendremos que la entrega por parte del empleador a sus trabajadores de cajas de mercaderías, gift card, cajas navideñas, no es otra cosa que una remuneración en especies, la cual como tal es imponible para efectos previsionales y tributarios. Dada la periodicidad de la entrega y las fechas también pueden calificarse como aguinaldo

Respecto del concepto de aguinaldo y su calificación como una mayor remuneración para el trabajador podemos y la existencia de cláusulas tacitas podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

Rol 370-2011 07/10/2011, Corte de Apelaciones de Santiago.

2° Que, en forma previa, se debe tener presente que el aguinaldo, conforme a la segunda acepción dada por la Real Academia Española, es un regalo que se da en alguna fiesta u ocasión, que, en el ámbito laboral, asume el carácter de remuneración en los términos definidos en el artículo 41 del Código del Trabajo, pues se trata de una contraprestación en dinero o en especies que el trabajador recibe del empleador por causa del contrato de trabajo y con ocasión de alguna festividad. Abona dicha conclusión, el hecho que no figura incluido en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, disposición en la que se señala qué asignaciones no deben considerarse remuneración; y lo que prescribe el inciso 2° del artículo 45 del Código del Trabajo, en la medida que califica como remuneración con el carácter de accesorio o extraordinario, las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras; normas legales que están precisamente incorporadas en el Capítulo V del Libro I, Título I, del Código del Trabajo, titulado De las Remuneraciones. En ese contexto, en principio, su monto debe ser el fruto de un acuerdo entre empleador y trabajador, en los términos establecidos en el artículo 10 número 7 del Código del Trabajo. Lo anterior, conduce a la conclusión que yerra el recurrente cuando afirma que el aguinaldo no es remuneración, sino que es un regalo, razón por cual nadie puede quedar obligado a volver a realizar un regalo, a pesar de que lo haya hecho en forma previa (sic);

En materia tributaria debemos tener presente que los aguinaldos son un haber tributable, por constituir una mayor renta para el trabajador del mes en que se percibió o devengó, esto conforme la **circular N° 66, N° 6 letra E** de 20.05.1977 del Servicio de Impuestos Internos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4483/060, de 10.11.2009

Ordinario N° 321/027, de 19.01.1993

Ordinario N° 7143/340, de 30.12.1996

Ordinario N° 2436/0149, de 14.05.1993

Ordinario N° 3062/0177, de 14.06.1999

Ordinario N° 048, de 06.01.2017

Ordinario N° 2263/038, de 01.06.2011

Ordinario N° 2992/0169, de 08.06.1999

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Derecho A Aguinaldo Trabajadores Con Licencia Medica

En el caso de trabajadores que perciban aguinaldos, ya sea que estos se encuentren expresamente pactados en los contratos individuales o instrumentos colectivos de trabajo, o bien el derecho emana de una cláusula tacita, al estar con licencia médica en el mes en el cual se percibe esta remuneración, debemos tener claro que mantendrán este derecho aun cuando no trabajen ningún día ese mes, esto porque el DFL N° 44 de 01.06.1978 que Establece Normas Comunes Para Los Subsidios Por Incapacidad Laboral De Los Trabajadores Dependientes Del Sector Privado, establece:

Artículo 10º: Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de la base de cálculo establecidas en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 11º: El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio.

De acuerdo a la norma citada, tendremos que en el caso de aquellos trabajadores a quienes la empresa les entrega en fiestas patrias y navidad una caja de mercaderías o bien una gift

card, estas serían una remuneración ocasional, que debe el empleador otorgar durante los periodos de licencia médica en iguales términos que el aguinaldo que se paga en dinero, toda vez que el legislador así lo mandata.

En el caso de empleadores que le entregan a sus trabajadores aguinaldo en dinero y además algún tipo de caja de mercaderías o gift card, tendremos que si una persona se encuentra con licencia médica se le debe proporcionar ambos beneficios, conforme lo pactado sea expresa o tácitamente con el personal.

Aguinaldo Trabajadores Afectos A La Suspensión Del Contrato De La Ley N° 21.227

En el caso de los trabajadores afectos a la suspensión del contrato de trabajo de conformidad a las normas del Ley N° 21.227 de protección al empleo, es importante tener presente que dicha suspensión genera el efecto de que las partes de la relación laboral están excusadas al cumplimiento de las obligaciones contractuales, estando por tal motivo el trabajador librado de la prestación de los servicios y el empleador el pago de remuneraciones y otros beneficios.

Dado que el contrato se encuentra suspendido, los beneficios, como el que nos ocupa, cual es el aguinaldo, el empleador no se encuentra obligado a pagarlo u otorgarlo, sea que estos estén pactados en el contrato individual de trabajo, en un instrumento colectivo u opere una cláusula tacita.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1762/008, de 03.06.2020

Ordinario N° 139, de 14.01.2021

Ordinario N° 135, de 14.01.2021

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Pago De Aguinaldo En Forma Proporcional A La Antigüedad Del Trabajador

El aguinaldo por ser una remuneración de carácter ocasional, su monto quedara sujeto al libre acuerdo que medie entre el empleador y sus trabajadores, acuerdos que pueden ser expresos (contrato individual o instrumento colectivo) o tácito dada la reiteración en el tiempo de su pago por parte del empleador, entre empleador y trabajador, pudiendo en dichos acuerdos establecerse un pago proporcional a la antigüedad que tenga el trabajador en la empresa, como ocurre En muchas empresas en las cuales el aguinaldo se le paga en

forma íntegra a los trabajadores con un año o más de servicios y en forma proporcional en el caso de trabajadores cuya antigüedad sea inferior a un año.

Si bien no existe norma legal que impida hacer este tipo de acuerdos siempre se debe tener en consideración el derecho que le asiste a los trabajadores que se sientan afectados por esta forma tan especial de pago de un aguinaldo de reclamar la existencia de una discriminación en el pago de sus remuneraciones, acción de tipo judicial que puede o darle la razón al trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4483/060, de 10.11.2009

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Pago De Aguinaldo A Los Trabajadores Que Están Haciendo Uso Del Su Feriado (Vacaciones)

El Artículo 71 del Código del Trabajo, dispone en su inciso sexto dispone:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra”.

Por ser el aguinaldo una remuneración de carácter ocasional no es base de cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado, sin embargo, el trabajador conserva su derecho a percibirla, toda vez que el legislador a establecido que los trabajadores que hacen uso de su feriado conservan el derecho a percibir toda remuneración o beneficio que proceda pagar u otorgar durante el período durante el cual el trabajador se encuentra de vacaciones.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1248/066, de 04.03.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Pago De Aguinaldo Trabajadores En Huelga

Si bien durante la huelga el contrato de trabajo se entiende suspendido temporalmente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 355 del Código del Trabajo, sin embargo la reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo nos indica que la suspensión del contrato no afecta " *aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad habla quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga*", por lo que los trabajadores en huelga gozaran del derecho al pago de aguinaldo convenido en el instrumento colectivo respectivo o la convención individual si procediere, aun cuando a la fecha de pago de este beneficio estén en huelga.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3709/188, de 14.06.1995

Ordinario N° 1759/089, 25.03.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Asignación de escolaridad

Se diferencia de la beca de estudio, en que esta asignación se otorga al trabajador como una mayor remuneración que queda a su arbitrio destinarlo a cualquier fin. Constituye remuneración por lo que es imponible, *Oficio N° 2.618, de 05.05.1987, Superintendencia de Seguridad Social.*

Es tributable como renta accesoria o complementaria del respectivo mes en que se percibió. *Circular N° 41, de 28.07.1999. Servicio de Impuestos Internos.*

Asignación de licencia médica para ejecutivos que ganen más del tope imponible para fondo de pensiones

Es una asignación convencional pagada por la empresa a los trabajadores que poseen una remuneración superior al tope imponible de 60 UF y sus subsidios son calculados sobre la base de dichos topes imposables, siendo de cargo de la empresa empleadora la diferencia entre el sueldo garantizado y el subsidio pagado.

No es imponible porque la remuneración bruta del trabajador excede de las 78,3 UF, que es el tope imponible para el año 2018 y durante los períodos de incapacidad laboral es responsabilidad de las entidades pagadoras de subsidios efectuar las cotizaciones para

previsión y salud en las instituciones de previsión que correspondan. **Oficio N° 284, de 14.01.91. Superintendencia de Seguridad Social.**

No es tributable porque se considera un beneficio previsional, asimilable al establecido en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta.

Asignación de casa

Es remuneración, es imponible. *Dictámenes N°s 2087/084, de 03.04.96 y 7630/316, de 20.11.95, de la Dirección del Trabajo.*

Es tributable por tratarse de una mayor renta mensual. *Circular N° 66, N° 6, letra c), de 20.05.77, del Servicio de Impuestos Internos.*

Asignación de natalidad

Imponible. Oficio N° 6831 de agosto 1990. Superintendencia de Seguridad Social.

Tributable. Circular N° 66 de 1977. Servicio de Impuestos Internos.

Asignación de matrimonio

En materia laboral si es pagada por el empleador, es una mayor remuneración por lo tanto imponible para fines previsionales.

En materia tributaria, las cantidades que los empleadores paguen a sus trabajadores, por concepto de asignación matrimonial, quedan comprendidas dentro de "cualquiera otras asimilaciones o asignaciones que aumentan la remuneración pagada por la prestación de servicios personales." Circular 66, 1977, Servicio de Impuestos Internos, por lo que es una mayor renta por lo tanto tributable

Excepción: si las citadas cantidades corresponden a beneficios que otorgan los departamentos u oficinas de bienestar de las empresas, constituirán "beneficios previsionales", que pueden ser considerados como ingresos no constitutivos de renta, al tenor del artículo 17°, N° 13, Ley de la Renta.

Asignación de traslación

Son reembolsos de gastos que efectúan las empresas a sus trabajadores pro el uso de vehículos propios en el desempeño de los servicios que impone el contrato de trabajo.

No constituye remuneración, no es imponible.

Se consideran asignaciones de traslación, siempre que se trate de reembolsos efectivamente pagados, se ajusten a límites razonables en función del tiempo que pueda destinarse el vehículo al servicio de la empresa y que corresponda a un vehículo que no supere su valor a 500 UF a la fecha del ingreso a este régimen. En ningún caso las sumas anteriores podrán exceder del monto de 0,00222 UTM pro cada kilómetro recorrido, más 10 litros de 93 octanos, sin plomo, por cada 100 Kilómetros diarios recorridos, con un tope mensual de 2.200 Kilómetros.

En el contrato de trabajo debe especificarse las funciones que desarrollarán el trabajador y los desplazamientos que deberá realizar.

De acuerdo a lo dispuesto en Circular N° 59, de 09.10.1997, del Servicio de Impuestos Internos.

Para que al trabajador que percibe este beneficio no constituya renta, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Que se compruebe efectivamente que el trabajador necesita trasladarse a diferentes lugares dentro de su jornada de trabajo para poder cumplir con las funciones encomendadas por la empresa.
- Que las sumas pagadas se otorguen a base de las distancias efectivas que el trabajador debe recorrer para visitar los diferentes lugares necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
- Que tales cantidades, no se paguen por un tiempo indeterminado con el solo objeto de pagar una mayor remuneración al trabajador.

Para la empresa que paga esta asignación constituirá un gasto reembolsable que podrá rebajarse como gasto necesario para producir la renta en la medida que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se acredite la obligación de pago de tales asignaciones. Por lo tanto, éstas deben estar estipuladas en los contratos de trabajo y/o convenios colectivos celebrados con los trabajadores.
- Que se acredite que los vehículos son de propiedad de los trabajadores, que estos se utilizan en el cumplimiento de sus funciones y que van en directo beneficio de la empresa.

- Que las sumas a rembolsar se determinen mediante algún procedimiento objetivo, que permita medir el monto efectivamente incurrido por el trabajador por la utilización de su vehículo.
- Que no se trate de cantidades fijas, estimadas o globales que no estén fundamentadas en el uso efectivo del vehículo, sino que correspondan a gastos efectivamente incurridos, debidamente acreditados con la documentación correspondiente.
- Que no se pretenda con el otorgamiento de tales asignaciones financiar el traslado del trabajador de su casa habitación a las oficinas de la empresa, ya que en dicho caso se trataría de una asignación de movilización.
- Que no se otorguen tales asignaciones en forma generalizada a todos los trabajadores de la empresa por el solo hecho de poseer un vehículo, sino que a los que realmente utilizan tales bienes en el desempeño de sus funciones y que originan un beneficio para la empresa.

Becas de estudio

Es imponible porque constituye remuneración. Oficio N° 7.896, de 1998, Superintendencia de Seguridad Social.

Es un estipendio o pensión temporal que se concede a una persona para que continúe o complete sus estudios. No es tributable si están destinadas exclusivamente a financiar los estudios motivos de la beca, la que puede ser pagada tanto al trabajador como a su cónyuge e hijos; deben ser aprovechadas exclusivamente por el becario mismo, y no pueden ser otorgadas para financiar los gastos de jardín infantil. Artículo 31 N° 6 Bis de la Ley de la Renta; Circular N° 41, de 1999 y Circular N° 40 de 2001, del Servicio de Impuestos Internos.

Beneficios pagados a través de caja de compensación de asignación familiar

Son ayudas que el empleador, por intermedio de una Caja de Compensación, otorga a sus trabajadores en cumplimiento de un contrato. Son considerados beneficios previsionales, cuando su objeto es subvencionar, resarcir o cubrir un gasto o desembolso extraordinario en que ha debido incurrir el trabajador motivado por situaciones de emergencia, accidentes, desgracias, imprevistos o por razones de fuerza mayor.

Para que estas ayudas no sean consideradas como remuneración, para efectos tributarios, deben reunir los siguientes requisitos copulativos:

- Deben estar destinados a solucionar total o parcialmente problemas económicos de los trabajadores, originados en una contingencia o eventualidad, la que, de no precaverse, afectaría a los recursos de los trabajadores, partiendo del supuesto que sus remuneraciones ordinarias no están previstas para enfrentar este tipo de contingencias, sino que, para subsistir dentro de una situación normal, sin contratiempos.
- No deben implicar un aumento de la remuneración del trabajador por los servicios prestados, por cuanto dichas ayudas reemplazan o aminoran total o parcialmente un desembolso que afecta al trabajador, originado de un hecho contingente o eventual, no teniendo el beneficio que se otorgue el carácter de una ayuda periódica o regular.
- El beneficio debe llevar implícito el concepto de universalidad, es decir, su pago debe efectuarse bajo normas uniformes en provecho de todos los trabajadores afiliados a la entidad respectiva.
- En cuanto al monto de la ayuda, esta no deberá exceder de la cuantía real del gasto, desembolso o detrimento patrimonial que haya sufrido el trabajador, pasando a tributar con los impuestos que correspondan el exceso que se produzca.

Oficio N° 38, de 05.01.1998. Servicio de Impuestos Internos.

Beneficios pagados a través de servicio de bienestar

Las ayudas que otorgan los Departamentos de Bienestar existentes en empresas del sector privado a sus afiliados, cuyo objeto es cubrir un determinado estado de necesidades, complementan los beneficios sociales que prestan las entidades de previsión y se consideran un beneficio previsional para efectos tributarios, aunque para efectos previsionales no lo son, sin perjuicio de que en la mayoría de los casos son complementarias de las prestaciones de seguridad social. Circular N° 66, de 20.05.77. Servicio Impuestos Internos.

Estas ayudas no constituyen remuneración, porque los Servicios de Bienestar cuentan con recursos propios que integran un fondo común, con cargo al cual se financian las prestaciones que ellos otorgan, entre los cuales normalmente figuran, aportes de los trabajadores afiliados, aportes del empleador, reajuste por los préstamos que se conceden a los afiliados, comisiones provenientes de convenios, herencias y legados, etc.

No son imposables, aunque el empleador efectúe aportes al Servicio, ya que los mismos han pasado a ser propiedad del Bienestar. Dictamen N° 56, de 03.01.96. Superintendencia de Seguridad Social.

Estas ayudas no tienen el carácter de renta, si cumplen los siguientes requisitos:

- Deben estar destinados a solucionar total o parcialmente problemas económicos de los trabajadores, originados por una contingencia o eventualidad, la que de no precaverse, afectaría a los recursos de los trabajadores. Se consideran ayudas aquellas que cubren contingencias tales como, hospitalizaciones e intervenciones quirúrgicas; tratamientos especializados, incluso partos; exámenes de laboratorio; radiografías; recetas médicas; anteojos ópticos; defunciones y cuotas mortuorias; matrimonios; nacimientos; adquisición de aparatos ortopédicos o prótesis; audífonos; robos, hurtos o siniestros que afecten al patrimonio del trabajador.
- No deben implicar un incremento de la remuneración del trabajador por los servicios prestados.
- El beneficio debe llevar implícito el concepto de universalidad, es decir, su pago debe efectuarse bajo normas uniformes en provecho de todos los trabajadores afiliados al Departamento de Bienestar.
- El monto de la ayuda no debe exceder de la cuantía real del gasto, desembolso o detrimento patrimonial que haya sufrido el causante.

De no cumplirse con estos requisitos, no tienen el carácter de beneficios previsionales y quedan afectos al Impuesto Único, en calidad de remuneraciones accesorias o complementarias de los trabajadores. Circular N° 66, de 20.05.1977 del Servicio de Impuestos Internos.

Bonificación por atención médica

Las bonificaciones por atención médica, no se encuentran expresamente excluidas del concepto de remuneración señalado en el artículo 41 del Código del Trabajo, por tanto, deben entenderse comprendidas entre las prestaciones que constituyen remuneración, de conformidad al tenor de la norma legal indicada. En consecuencia, deben tenerse como imposables para los efectos previsionales. Dictamen N° 836, de 22.04.82. Superintendencia de Seguridad Social.

No es tributable porque se considera un beneficio previsional, asimilable al establecido en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta.

Bono anual de productividad

Es remuneración, por lo que es imponible y corresponde distribuir el incentivo por cumplimiento de metas en proporción a los meses que comprende el período a que corresponde, sumando los cocientes a las respectivas remuneraciones mensuales, sobre cuyo total deberán aplicarse las correspondientes tasas de cotización. Lo anterior, con el objeto de permitir el adecuado y cabal cumplimiento de las normas sobre impondibilidad de las remuneraciones de los trabajadores. Dictamen N° 4.197, de 11.04.1996. Superintendencia de Seguridad Social.

Es tributable, debiendo realizarse la reliquidación de impuesto respectiva en los meses en los cuales se devengó esta remuneración.

Bono por diferencias de subsidios (Por los 3 primeros días de licencias médicas de duración igual o inferior a 10 días)

Es un bono pagado al trabajador cuyo subsidio por incapacidad laboral es inferior a la remuneración líquida que percibe porque su licencia médica es igual o menor a 10 días.

Si la base imponible sobre la cual deben efectuarse las cotizaciones por parte de la entidad pagadora de subsidios es inferior al tope imponible aplicable al régimen previsional en el cual cotiza el trabajador y la incapacidad laboral no abarca el mes completo, el empleador cotizará por los períodos trabajados sobre la base de las remuneraciones devengadas por el trabajador en dicho mes, hasta completar en conjunto con la entidad pagadora del subsidio el tope máximo imponible, incluido el "bono por diferencia de subsidio" a que tuvo derecho. Oficio N° 284, de 14.01.1991, de la Superintendencia de Seguridad Social.

No es tributable porque se considera un beneficio previsional, asimilable al establecido en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta.

Depósitos de convenios en las cuentas de capitalización individual

Corresponde a la o las sumas que el trabajador hubiere convenido con su empleador, depositar en la cuenta de capitalización individual del primero, con el objeto de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de la pensión. Dichos depósitos se abonarán en la Cuenta de Capitalización Individual y formarán parte del subtotal de cotizaciones voluntarias. Circular N° 672, de 17.01.1991, de la

Superintendencia de Pensiones (ex Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones).

No constituyen remuneración para ningún efecto legal, en tanto se depositen en la cuenta de capitalización individual.

No se consideran renta para fines tributarios y les será aplicable el artículo 19 del D.L. 3.500 de 1980.

Regalías en especies

Es una remuneración en especie avaluables en dinero.

Es imponible por tratarse de una remuneración en especie avaluables en dinero, que está sujeta a la tasación o avalúo del caso. Son regalías, por ejemplo:

- La asignación de aceite y bencina. Dictamen N° 3.669, de 16.04.86. Superintendencia de Seguridad Social.
- La asignación de fardo de pasto y repuestos.
- La asignación de agua potable. Dictamen N° 1.489, de 25.06.82. Superintendencia de Seguridad Social.
- La asignación de gas licuado.
- La regalía "el cerco" (porción de terreno adyacente a la casa del trabajador agrícola, que se encuentra limitado por cierres).
- La regalía "la tierra" (porción de terreno que el trabajador agrícola recibe en época oportuna, en suelos de riego o secanos arables)
- La regalía "talaje" (facultad conferida al trabajador agrícola para mantener un número determinado de animales en potrero o rastrojo pastoso)
- La regalía de leche.

Como viéramos anteriormente las regalías son una mayor renta para el trabajador y por lo tanto tributable.

Reembolso de gastos médicos y dentales.

La empresa puede obligarse a reembolsar a sus trabajadores aquella parte de los gastos médicos y dentales en que ellos incurran, y que no son cubiertos por las entidades de salud

previsional a que se encuentran afiliados estos. Constituyen remuneración por lo cual son impositivos para efectos previsionales.

Estos reembolsos constituyen una mayor remuneración de los trabajadores que debe pagar impuesto.

La parte reembolsada constituirá un gasto necesario para producir la renta, si tiene carácter obligatorio para la empresa, ya sea por acuerdo en contrato individual o instrumento colectivo, aunque la empresa pague una prima para que sea una compañía de seguros quien se haga cargo de ese desembolso. Oficio N° 4.512, de 05.12.1991. Servicio de Impuestos Internos.

Seguro de vida

El empleador puede convenir con sus trabajadores la contratación de un seguro de vida a su favor, cuya prima será de cargo de la empresa. Es remuneración por lo tanto es imponible.

Las cantidades que la empresa paga por concepto de prima constituyen una renta accesoria a la remuneración del trabajador y son tributables para este, porque de no haber sido pagadas por la empresa, serían de cargo del trabajador, quien en definitiva es el titular del seguro tomado.

Para la empresa, las primas pagadas por el seguro de vida contratado constituirán un gasto necesario para producir la renta afecta al Impuesto de Primera Categoría, si el empleador se encuentra obligado a contratar el seguro (contrato colectivo). Oficio N° 4.512, de 06.12.1991. Servicio de Impuestos Internos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 048, de 06.01.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Seguro médico complementario salud

La empresa puede tomar un seguro con una compañía para que esta reembolse a sus trabajadores aquella parte de los gastos médicos y dentales en que ellos incurran, y que no estén cubiertos por las entidades de salud previsional a las que estos se encuentren

afiliados. Al igual que los seguros de vida este tipo de seguros es una mayor remuneración para los trabajadores.

El monto pagado por el empleador al seguro constituirá una mayor renta para el trabajador por lo que es un haber tributable.

La parte del seguro que paga el empleador constituirá un gasto necesario para producir la renta, si tiene carácter obligatorio para la empresa, en virtud de una convención individual o colectiva. Oficio N° 4.512, de 06.12.1991. Servicio de Impuestos Internos.

Uso de vehículo para fines ajenos a la empresa

El uso y goce de vehículos de la empresa por los trabajadores en el desempeño de labores propias del giro del empleador no constituye remuneración para estos, en consecuencia, los trabajadores no deben pagar impuesto por ello. Por lo cual no es imponible y no es tributable.

El uso y goce de vehículos de la empresa por los trabajadores para fines particulares, ajenos al giro del negocio, constituye una mayor remuneración para el dependiente, sujeta al pago del Impuesto Único.

El beneficio que representa para el trabajador el uso y goce habitual y permanente de los vehículos de la empresa para fines particulares ajenos al giro del empleador, equivaldrá a una presunción de derecho igual al 10% del valor neto del vehículo al término del ejercicio o el monto de la depreciación anual de cada período cuando dicho valor sea mayor a la presunción de derecho señalada. Si los vehículos son arrendados, el beneficio equivaldrá al valor de la renta de arrendamiento. Artículo 21 de la Ley de la Renta.

Uso de casa

Es remuneración en especie, avaluables en dinero, que se percibe por causa del contrato de trabajo, y que no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla el Código del Trabajo. Ordinario N° 098/009, de 07.01.2000. Dirección del Trabajo.

Es imponible porque constituye remuneración.

No es tributable si el empleador cede el uso de la casa de su propiedad al trabajador y en el contrato de trabajo se señala expresamente que, por necesidad del empleador, el trabajador deberá desempeñarse en un lugar distinto de aquel en que se encuentra su residencia habitual y que debido a las exigencias propias del cargo que sirve el trabajador

ocupará, sin costo alguno, la casa que le proporcionará el empleador. Oficio N° 1.894, de 10.05.75. Servicio de Impuestos Internos.

Uso del teléfono celular

Las asignaciones que la empresa cancele por el concepto señalado, constituyen simplemente una mayor remuneración para el trabajador que la percibe, ya que tal beneficio se otorga como una contraprestación por los servicios prestados por este a la sociedad, y por consiguiente, las referidas sumas deben adicionarse a las rentas normales percibidas en cada mes, conformando una sola base imponible para la aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría que afecta a este tipo de remuneraciones, conforme a las normas de los Artículos 42 N° 1 y siguientes de la Ley sobre Impuesto a la Renta. Oficio N° 4520, de 23.11.2000. Servicio de Impuestos Internos.

- Es una remuneración en especie.
- Es imponible.
- Es tributable.

Regalos a los trabajadores o sus familiares directos

Estos beneficios son considerados una mayor remuneración por lo cual imposables para efectos previsionales. Oficio N° 836 de 22 de abril 1982. Superintendencia de Seguridad Social.

Respecto de este tipo de beneficios debemos señalar que es una mayor renta para el trabajador por lo cual sería tributable (Circular N° 66 de 1977), sobre el particular el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

OFICIO N° 5556, DE 10.11.2003:

Por su parte, las cantidades que pague la empresa por dicho concepto constituyen para el trabajador un beneficio o incremento de patrimonio calificado de una renta accesoria o complementaria a su remuneración, toda vez que estos beneficios son una contraprestación que el trabajador recibe por su trabajo. Dicha renta, en consecuencia, deberá adicionarse a la remuneración del trabajador en el período en que se entregan los vales o “vouchers” al trabajador los cuales a su vez deberían ser entregados en el período mensual que se remunera por esa vía, a saber, septiembre y

diciembre, toda vez que si son entregados con posterioridad a dichas fechas deberían considerarse remuneraciones pagadas con retraso.

Gastos de representación con rendición de cuentas

Son cantidades de dinero entregadas a los ejecutivos de las empresas para que incurran en diversos gastos relacionados con el giro de la actividad y destinados a promocionar los productos y servicios que estas ofrecen, respecto de las cuales el trabajador está obligado a rendir cuenta con la documentación pertinente a nombre de la empresa.

- No constituye una remuneración para el trabajador.
- No es imponible.
- No es tributable para el trabajador.

Para la empresa, siempre que cumplan con los requisitos señalados para los gastos de representación sin rendición de cuentas, especialmente aquellos relacionados con el giro de la empresa y se acrediten fehacientemente mediante la emisión de los documentos legales que correspondan, podrán considerarse como necesarios para producir la renta, sin perjuicio de las facultades que tiene el Servicio de Impuestos Internos de considerar como no necesarios, para producir renta dichos desembolsos. Oficio N° 1.842, de 05.05.2000, del Servicio de Impuestos Internos.

Gastos de representación sin rendición de cuentas

Son cantidades de dinero entregadas a los trabajadores o ejecutivos de una empresa para ser usados por estos en representación o actividades relacionadas con el giro de la empresa que no están sujetas a la obligación de rendir cuenta documentada de su utilización.

Son imponibles.

No constituyen rentas las sumas percibidas como gastos de representación, siempre que dichos gastos estén establecidos en la ley. Artículo 17 N° 16 de la Ley de la Renta.

Para la empresa serán considerados gastos necesarios para producir renta siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Que se relacione directamente con el giro o actividad que se desarrolla.
- Que se trate de desembolsos de carácter inevitables u obligatorios.

- Que no se encuentren ya rebajados como parte integrante del costo directo de los bienes y servicios requeridos para la obtención de la renta.
- Que el contribuyente haya incurrido efectivamente en el gasto, sea que este se encuentre pagado o adeudado al término del ejercicio.
- Que se acrediten o justifiquen en forma fehaciente ante el Servicio de Impuestos Internos.

Si estos gastos no están establecidos en la ley, constituyen una remuneración accesoria o complementaria a las remuneraciones de los trabajadores, que se devenga en un solo período habitual de pago, debiendo agregarse a las remuneraciones normales pagadas en cada mes a los trabajadores, conformando una sola base imponible para la aplicación del impuesto único al trabajo. Oficio N° 738, de 17.03.98, Servicio de Impuestos Internos.

Compensación en dinero sala cuna

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, los empleadores que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deben otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años.

El empleador puede dar cumplimiento a su obligación de entregar sala cuna, a través de alguna de las alternativas que se indican a continuación:

1. Creando y manteniendo salas cunas anexas al local de trabajo;
2. Creando y manteniendo salas cunas en común con otros establecimientos de la misma área geográfica;
3. Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que la mujer lleve a sus hijos menores de 2 años. No corresponde que el empleador pague a la trabajadora o trabajador que tenga derecho a sala cuna una suma de dinero que compense el beneficio de la sala cuna, salvo las situaciones de excepción que se verán más adelante en este tema.

El inciso sexto del artículo 203 del Código del Trabajo dispone que ***empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.***

Como se puede apreciar cuando el empleador cumple con su obligación de proporcionar sala cuna mediante el pago de los gastos de sala cuna, directamente al establecimiento al

que la mujer trabajadora o el trabajador que ejerza este derecho, lleve a sus hijos menores de dos años, podrá designar la sala cuna que estime conveniente, por supuesto si la que escoja está debidamente reconocida por el Ministerio de Educación, no correspondiendo que la trabajadora o trabajador escoja o elija una sala a su conveniencia.

Este derecho, que la sala cuna es irrenunciable, no siendo procedente su compensación en dinero, sin embargo, la Dirección del Trabajo ha establecido que ante la imposibilidad de otorgar el beneficio que nos ocupa, las partes pueden acordar una compensación en dinero.

Los casos en que puede acordarse la compensación en dinero de este beneficio son:

1. Que la salud del menor no permita su asistencia a la sala cuna.
2. Que en la ciudad o localidad donde presta servicios la trabajadora, no existan salas cunas con reconocimiento del Ministerio de Educación.
3. Que el sistema de distribución de jornada de trabajo y descansos al que este afecto la trabajadora impida su utilización.

Debemos tener presente, que la Dirección del Trabajo establece que es posible la realización de acuerdos que permitan compensar en dinero este beneficio, sin embargo, no se establece que sea obligatorio para el empleador compensar en dinero la sala cuna a la trabajadora cuando se de alguna situación que impida el ejercicio del derecho en los términos establecidos por legislador en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Debemos señalar, además, que no es procedente que las partes ante la imposibilidad de otorgar el beneficio lleguen y lo acuerden, sino que previo al acuerdo al que se llegue, se debiese hacer la consulta a la Dirección del Trabajo, para que se analice el caso particular y se determine si es o no posible la implementación del acuerdo de compensación en dinero del beneficio de sala cuna. Ahora bien, de acuerdo con el **Ordinario Nº 6758/086, de 16.12.2015**, en el caso de que, mediante un certificado expedido por un facultativo competente, se establezca que la asistencia de un menor a la sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituirá un antecedente suficiente, para que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna. La duración de los acuerdos que se suscriban con ocasión de la salud del menor debe estar limitados al tiempo que el medico sugiera o establezca que no es recomendable o posible la asistencia del menor a la sala cuna, así lo ha sostenido reiteradamente la

Dirección del Trabajo entre otros en Ordinarios N°s 6432 de 19.12.2018 y 372, de 20.01.2017.

En el caso de las trabajadoras que por un tiempo determinado deban trasladarse al extranjero, se ha establecido por parte de la Dirección del Trabajo que resultaría improcedente el pacto de la compensación en dinero del beneficio de sala cuna.

En cuanto a si el pago de la compensación de sala cuna se pueda hacer en forma retroactiva, debemos tener presente que la dirección del Trabajo ha señalado que como institución no pueden autorizar este tipo de pagos, toda vez que la aprobación de dicho servicio fiscalizador del pago de un bono compensatorio de sala cuna constituye un acto previo a su ejecución.

Ante la emergencia sanitaria que atraviesa el país por el covid-19, es importante tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado que resulta procedente que las partes acuerden la compensación en dinero de la sala cuna, dada la imposibilidad del empleador de otorgar dicho beneficio mediante algunas de las alternativas que contempla el artículo 203 del Código del Trabajo, al no poder funcionar las salas cunas por orden de autoridad (fuerza mayor).

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Pago retroactivo

Ordinario N° 3897, de 13.08.2019

Emergencia sanitaria covid-19

Ordinario N° 1884/014, de 11.06.2020

Salud Del Menor Acreditada Con Certificado Médico

Ordinario 2235/021, de 16.06.2014

Ordinario N° 6758/086, de 16.12.2015

Ordinario N° 1299, de 09.03.2018

Ordinario N° 1175, de 02.03.2018

Ordinario N° 1654, de 02.04.2018

Ordinario N° 3898, de 26.07.2018

Ordinario N° 6432, de 19.12.2018

Ordinario N° 4137, de 27.08.2019

Personal que trabaja solo los fines de semana

Ordinario N° 6013, de 21.12.2016

Trabajo En Sistemas De Turno Que Incluya El Trabajo En Horario Nocturno

Ordinario N° 5548, de 15.11.2016

Ordinario N° 2425, de 04.05.2016

Ordinario N° 3928, de 29.07.2016

Ordinario N° 2798, de 25.05.2016

Ordinario N° 3904, de 29.07.2016

Trabajadora que presta servicios en el extranjero

Ordinario N° 3518, de 05.07.2016

Trabajadoras que laboran en sistemas de jornada excepcional fuera de radio urbano

Ordinario N° 2988, de 03.06.2016

Trabajadoras que laboran en localidades donde no existan salas cunas o en las existentes no haya cupos para los menores

Ordinario N° 432, de 25.01.2017

Ordinario N° 6015, de 21.12.2016

Ordinario N° 2345, de 02.05.2016

Ordinario N° 3492, de 05.07.2016

Ordinario N° 3566, de 08.07.2016

Ordinario N° 3208, de 16.06.2016

Ordinario N° 1921, de 11.04.2016

Ordinario N° 2568, de 16.05.2016

Ordinario N° 1436, de 22.04.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Para la procedencia de este tipo de acuerdo se necesita siempre hacer el análisis de cada caso en particular y sobre esa base poder definir si resultará o no procedente el acuerdo de compensación en dinero de este beneficio.

El acuerdo de compensación en dinero del beneficio de sala cuna, se debiese pactar por escrito para que las partes tengan certeza sobre la duración del beneficio y el monto que se pagará en cada mensualidad.

Bono sala cuna períodos con Licencia Médica

Es importante señalar que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo el derecho a sala cuna está directamente relacionado con la prestación de los servicios por parte de la trabajadora o trabajador. Sin embargo la Dirección del Trabajo, mediante **Ordinario N° 4951/078 de fecha 10.12.2014**, establece que en el caso de que la trabajadora se encuentre impedida de cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años, por estar por ejemplo con licencia médica, igual gozará del beneficio de

sala cuna, estando obligado el empleador a proveer dicho beneficio, en el caso que las partes hubieren acordado la compensación en dinero de la sala cuna ante la posibilidad del ejercicio de dicho derecho por la trabajadora, el empleador deberá seguir pagando el monto acordado toda vez que esa se considera la modalidad de otorgamiento del beneficio que nos ocupa.

En el caso de licencias médicas u otras causas que impidan a la trabajadora cuidar adecuadamente al menor, la Dirección del Trabajo opina que el empleador se encontraría igual obligado a proporcionar el beneficio de sala cuna y en el caso de que se haya pactado alguna suma compensatoria de estos beneficios en los términos antes vistos en este módulo, se tendría que seguir pagando dicha suma compensatoria, no correspondiendo que esta sea reducida proporcionalmente a los días laborados o no se pague en caso de que la licencia médica, por ejemplo cubra todo el mes.

Es importante señalar que en el caso de que la trabajadora esté utilizando licencia médica por enfermedad de hijo menor de 1 año, no estaría imposibilitada de cuidar al menor, por lo que el empleador no se encontraría obligado al pago de esta asignación por sala cuna por el menor de 1 año que da origen a la licencia médica, esto conforme el Ordinario N° 727, de 07.02.2018 de la Dirección del Trabajo.

En el caso de otras situaciones, distintas a las licencias médicas, como sería por ejemplo un permiso con o sin goce de remuneración, la utilización de feriado (vacaciones) de la trabajadora o trabajador, sigue operando el criterio sostenido con anterioridad al Ordinario N° 4951/078 de fecha 10.12.2014 de la Dirección del Trabajo, es decir el empleador se encontraría facultado para pagar en forma proporcional el bono compensatorio de sala cuna en dichos períodos.

Respecto de ausencias injustificadas de la trabajadora, debemos señalar que el pago de la asignación compensatoria de sala cuna también podría ser pagada en forma proporcional a los días trabajados.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 4951/078, 10.12.2014

Ordinario N° 5.224, de 29.12.2014

Ordinario N° 1013/021, de 27.02.2015

Ordinario N° 4326, de 19.08.2016

Ordinario N° 2871, de 30.05.2016

Ordinario N° 727, de 07.02.2018

Ordinario N° 6430, de 19.12.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Bono sala cuna constituye o no remuneración

Aclarada la procedencia de la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, la cual no emana de una disposición legal, sino que de la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo, nos corresponde ahora analizar si el monto que se pague a la trabajadora, es o no remuneración para efectos previsionales y si constituye o no renta para efectos tributarios, para ello debemos revisar pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social y del Servicio de Impuestos Internos.

La Dirección del Trabajo mediante sus pronunciamientos nos indica que del concepto de remuneración contenido en el artículo 41 del Código del Trabajo, se desprende que para que una contraprestación pueda denominarse remuneración ha de tratarse de dinero o especies avaluables en dinero, teniendo como causa de la misma el contrato de trabajo, el bono compensatorio de sala cuna o asignación compensatoria de sala cuna, supone el pago de una cantidad de dinero mensual por el monto que resulte apropiado para que la madre trabajadora financie el cuidado del menor en su casa, de ahí que la naturaleza jurídica del beneficio es de carácter compensatorio, pues busca resarcir a la trabajadora, del costo asociado al gasto en que incurriría por el referido concepto. Si se considera que el bono de que se trata es de carácter indemnizatorio se debe concluir que se encuentra incluido en aquellos mencionados genéricamente en el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo, como beneficio no constitutivo de remuneración, lo que permite sostener que el mismo no debe ser calificado jurídicamente de remuneración.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5549, de 15.11.2016

Ordinario N° 5943, de 14.12.2016

Ordinario N° 2235/021, de 16.06.2014

Ordinario N° 2988, de 03.06.2016

Ordinario N° 5841, de 10.11.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

De acuerdo a lo resuelto por la Dirección del Trabajo la compensación en dinero de la sala cuna no constituye remuneración, por lo que no estará afectada a cotizaciones previsionales, sin embargo, la Superintendencia de Seguridad Social establece que si el "Bono Sala Cuna", corresponde a una devolución del gasto sujeto a rendición de cuenta, en dicho caso no constituye remuneración. Por el contrario, si el "bono sala cuna" no tiene relación con el gasto efectivo y se paga sin necesidad de rendición de cuenta, constituye remuneración y es imponible.

En relación con esta materia la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado:

Dictamen N° 029014, de 09.05.2013:

Por ende, tratándose de un "Bono Sala Cuna", éste puede corresponder a una devolución del gasto sujeto a rendición de cuenta, en caso de empresas que dan cumplimiento a la obligación que les impone el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo. En esta situación no se trata de una remuneración, y, por ende, no siendo imponible, no se debe incluir en el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral.

En cambio, si el pago del denominado "bono sala cuna" no tiene relación con el gasto efectivo y se paga sin necesidad de rendición de cuenta, constituye remuneración y es imponible, caso en el cual se debe incluir en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

Dictamen N° 066542, de 17.10.2012:

Al respecto, se hace presente que tratándose de un "Bono Sala Cuna", éste puede corresponder a una devolución del gasto sujeto a rendición de cuenta, en caso de empresas que dan cumplimiento a la obligación que les impone el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo. En esta situación no se trata de una remuneración, y, por ende, no se debe incluir en el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral.

En cambio, si el pago del denominado "bono sala cuna" no tiene relación con el gasto efectivo y se paga sin necesidad de rendición de cuenta, constituye remuneración y es imponible, caso en el cual se debe incluir en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

Dictamen N° 20807, de 08.06.2001:

Tratándose del denominado " Bono Sala Cuna" , éste puede corresponder a una devolución del gasto sujeto a rendición de cuenta, en caso de empresas que dan cumplimiento a la obligación que les impone el artículo 203 del Código del Trabajo, pagando la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo. En esta situación no se trata de una remuneración, y, por ende, no es imponible, por lo que no se considera en el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral.

En cambio, si el pago del denominado " bono sala cuna " no dice relación con el gasto efectivo y se paga sin necesidad de rendición de cuenta, constituye remuneración y es imponible, caso en el cual se incluye en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

En la especie, en la Cláusula 10° del Convenio se establece dicho beneficio en las Oficinas en que la Caja de Compensación empleadora no cuente con sala cuna, caso en el cual se pagará a la madre empleada de la Institución con hijo menor de dos años de edad, un bono mensual equivalente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

Dicha suma no se paga directamente a la entidad en que la trabajadora tenga al hijo, sino que a ella misma, sin que tenga obligación de rendir cuenta del gasto, pagándose siempre una suma fija igual para todas las madres, por lo que en este caso se trata de una remuneración, estando afecta al pago de cotizaciones, debiendo considerarse en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

Dictamen N° 068938, de 10.11.2011:

3.- No obstante lo señalado, esta Superintendencia informa que el monto diario del subsidio que determinó esa Caja producto de la reliquidación efectuada, continúa siendo incorrecto. En efecto, en las remuneraciones imponibles que se consideraron en los meses base de cálculo de los subsidios reclamados, no se incluyó el haber denominado "Bono Compensatorio Sala Cuna" que debió incluirse.

Al respecto, se debe tener en cuenta que no correspondería considerar dicho bono en el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral, si correspondiese a una devolución de gasto sujeto a rendición de cuenta, o un pago directo a la sala cuna donde la trabajadora lleva a su hijo, como forma de dar cumplimiento

a la obligación que les impone a las empresas el artículo 203 del Código del Trabajo, ya que en tal situación no se trataría de una remuneración, y, por ende, tampoco sería imponible.

En cambio, si el pago del denominado " Bono Compensatorio Sala Cuna " se paga, como el la especie, directamente a la interesada y además por su monto se pagan las cotizaciones correspondientes, dicho bono debe incluirse en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

Como se puede apreciar de acuerdo a lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social, para efecto de cotizaciones previsionales el monto que se pague a la trabajadora por concepto de compensación de la sala cuna NO se considera remuneración, si el monto que se paga por este concepto está sujeto a rendición de cuenta por la trabajadora, por el contrario el monto se paga directamente a la trabajadora y ésta no debe rendir cuenta de ello, será una mayor remuneración y por lo tanto afecto a cotizaciones previsionales.

En materia tributaria el Servicio de Impuestos Internos nos indica que las sumas que el empleador pague a las trabajadoras en compensación del beneficio de sala cuna, por no contar con este servicio o estar imposibilitadas de utilizarlo, adquieren el carácter de indemnización no afecta a impuesto a la renta en virtud del Art. 17, N° 1, de la Ley de la Renta. Sin embargo, la compensación del daño o perjuicio tiene que ser en la justa medida de este último para que tenga el carácter de indemnización y no involucre un beneficio que se califique de renta, es por ello que no queda afecta a impuesto a la renta la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, cuyo monto no exceda de la tarifa más baja que se cobre por dicho servicio en otros establecimientos más cercanos, siempre que sus beneficiarios cumplan los requisitos que establece el Código del Trabajo para la configuración del derecho que se indemniza, si la compensación excediera del límite indicado, el excedente será renta afecta al impuesto Único de Segunda Categoría.

En relación con esta materia el Servicio de Impuestos Internos ha señalado:

Ordinario N° 2.419, de 03.05.1976:

4.- Como puede apreciarse de las disposiciones legales mencionadas, la ley ha consagrado un derecho a favor de las trabajadoras con hijos menores de 2 años, cuyo incumplimiento les significa un daño o perjuicio. Por consiguiente, las sumas que el empleador pague a dichas personas en compensación del beneficio de sala cuna, por no contar con este servicio, adquieren el carácter

de indemnización no afecta a impuesto a la renta en virtud del Art. 17, N° 1, de la Ley de la Renta en vigencia.

5.- No obstante, la compensación del daño o perjuicio tiene que ser en la justa medida de este último para que tenga el carácter de indemnización y no involucre un beneficio que se califique de renta. En consecuencia, a juicio de esta Dirección Nacional, no queda afecta a impuesto a la renta la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, cuyo monto no exceda de la tarifa más baja que se cobre por dicho servicio en otros establecimientos más cercanos, siempre que sus beneficiarios cumplan los requisitos que establece el Código del Trabajo para la configuración del derecho que se indemniza. Si la compensación excediera del límite indicado, el excedente será renta afecta al impuesto Único de Segunda Categoría.

Circular N° 79, de 06.07.1976:

4.- De acuerdo a las disposiciones legales mencionadas, la ley ha consagrado un derecho a favor de las trabajadoras con hijos menores de 2 años, cuyo incumplimiento por parte del empleador les significa un daño o perjuicio. En consecuencia, las sumas que las empresas paguen a las citadas personas en compensación del beneficio de sala cuna por no contar con este servicio, que por disposición de la ley deben recibir en forma totalmente gratuita, adquieren el carácter de indemnización no afecta a impuesto a la renta en virtud del artículo 17° N° 1, de la Ley de la Renta en actual vigencia.

5.- No obstante, la compensación en dinero tiene que ser en la justa medida del daño o perjuicio ocasionado por el no otorgamiento del derecho, para que tenga el carácter de indemnización y no involucre un beneficio que se califique de renta. Es decir, la indemnización debe representar el monto exacto del beneficio o derecho de sala cuna, ya que se está cumpliendo una obligación de hacer o prestar un servicio, por sustitución, mediante el pago de una suma de dinero que lo compensa.

6.- En consecuencia, no queda afecta al impuesto a la renta la compensación en dinero del beneficio de sala cuna, cuyo monto no exceda de la tarifa normal que se pague por dicho servicio en otros establecimientos cercanos a la empresa y siempre que sus beneficiarias cumplan con los requisitos que

establece el Código del Trabajo para la configuración del derecho que se indemniza. Si la compensación excediera del límite indicado, el excedente será considerado renta afecta al Impuesto Único de Segunda Categoría.

Como se puede apreciar el monto que el empleador pague no constituirá renta en la medida que se cumpla con los criterios establecidos por el Servicio de Impuestos Internos, cual es que el monto no exceda del valor del beneficio que se indemniza.

Tema 3

El sueldo mínimo mensual

En este tema revisaremos el concepto de sueldo y su importancia en la correcta determinación de las remuneraciones de los trabajadores, como así mismo revisaremos los requisitos copulativos que debe cumplir una remuneración para ser considerada sueldo y los efectos que esto tendrá en la determinación de otras remuneraciones de los trabajadores.

Definición de sueldo

La definición de sueldo está contenida en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, que señala:

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, 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, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.**

Como se puede apreciar el Sueldo es definido como estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de

sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 10 del Código del Trabajo, norma que permite pactar beneficios o servicios en especies, los cuales pueden constituir remuneraciones en especies.

Características

De acuerdo a la definición legal para que una remuneración pueda ser calificada como sueldo, deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de un estipendio fijo. El elemento fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos en el contrato de trabajo o en acto posterior.
- b) Que se pague en dinero.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que responda a una prestación de servicios.

La Jurisprudencia Administrativa y Judicial, reiteradamente ha señalado que las partes al celebrar un contrato de trabajo, no se encuentran facultadas para calificar la remuneración que se otorga, ya que su naturaleza jurídica queda determinada por los elementos que le son propios. Por lo tanto, se ha resuelto que constituyen sueldo, las remuneraciones que reúnan los requisitos copulativos mencionados anteriormente.

Este análisis es muy importante al momento de determinar el valor de las horas extraordinarias, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo establece que las horas extras se pagarán con un 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo y no sobre el sueldo base como muchas empresas hacen el cálculo de las horas extras. El concepto de sueldo, además, será de mucha importancia para efecto del recargo de las horas trabajadas en domingo por los dependientes del comercio, la determinación de la remuneración íntegra durante el feriado, como así también para efecto de las indemnizaciones por término de la relación laboral, conforme lo revisaremos en cada uno de los temas que veremos en el desarrollo de este curso.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario Nº 1015/0087, de 17.03.2000

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

El sueldo mínimo mensual

Cuando se analiza el concepto de sueldo y en particular el concepto sueldo mínimo mensual, al que tiene derecho los trabajadores es necesario tener en consideración el artículo 44 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 44 Código del Trabajo:

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.
Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

De la norma citada se desprende que:

- 1.** La remuneración puede ser establecida o pactada por unidad de tiempo, que puede ser el día, la semana, la quincena o mes, la que en ningún caso puede exceder de un mes. También la remuneración se puede establecer por pieza, obra o medida.
- 2.** Se dispone expresamente que el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

La regla general es que ningún trabajador puede percibir un sueldo inferior al ingreso mínimo, salvo:

- Los trabajadores menores de 18 años.
- Los trabajadores mayores de 65 años.
- Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje.

Quienes tienen por ley un ingreso mínimo menor.

La Ley N° 21.283, publicada en el Diario Oficial el 07.11.2020 que Reajusta El Monto Del Ingreso Mínimo Mensual, fija el valor del Ingreso Mínimo Mensual a partir del 01.09.2020 hasta el 30.04.2021, siendo los valores:

Régimen general y casa particular	\$326.500.-
Menores de 18 y mayores 65 años	\$243.561.-
Fines no remuneracionales	\$210.458.-

Según lo establece el artículo 6 de la Ley N° 21.283, estos valores estarán vigentes hasta el mes de abril de 2021, toda vez que en ese mes se deberá presentar por el Presidente de la Republica al Congreso Nacional un proyecto de ley que proponga un nuevo reajuste al monto del ingreso mínimo mensual, así como de la asignación familiar y maternal, y del subsidio familiar valores que debiesen comenzar a regir el 1 de mayo de 2021.

El aumento del ingreso mínimo mensual, según lo señalado en la ley que lo fija, afecta meses anteriores al de la publicación de ella, al señalar la norma que los nuevos valores rigen desde el 1° de septiembre de 2020, esto es con una vigencia retroactiva, ya será desde una fecha anterior a la de la publicación de la mencionada Ley N° 21.283, lo que constituye una circunstancia de carácter excepcional en nuestro ordenamiento jurídico.

Al cambiar el valor del IMM en noviembre, pero con vigencia desde el 01.09.2020 se da la situación que a algunos trabajadores no se les pago en los meses de septiembre y octubre de 2020 un sueldo no inferior al ingreso mínimo mensual, ya que por concepto de sueldo se les pago la suma de \$320.500.- como sueldo y debió pagárseles la suma de \$326.500, produciéndose una diferencia de \$6.000.- en cada mes.

De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en Ordinario 3071/30 del 13.11.2020, las diferencias que se pudieran producir a favor de los trabajadores por los meses de septiembre y octubre de 2020 deben ser pagadas en el mes de noviembre de 2020, pagándose en este mismo periodo las respectivas cotizaciones previsionales.

Es muy importante tener presente que al momento de hacer el pago de las diferencias por el cambio del ingreso mínimo mensual que se produzcan en por los meses de septiembre y octubre de 2020, dejar reflejado claramente en la liquidación de remuneraciones lo que se está pagando, por ejemplo, si una persona percibe solo sueldo base y gratificación, en el mes de noviembre de 2020 el pago de las diferencias por el cambio del IMM se podría reflejar de la siguiente forma:

Concepto	Monto
Sueldo base	326.500
Diferencia sueldo mínimo septiembre octubre 2020	12.000
Gratificación 25%	81.625
Total imponible	420.125

Si bien la Dirección del Trabajo nos indica que debemos pagar 338.500 brutos por concepto de sueldo mínimo, el hacerlo indicando en la liquidación de remuneraciones que el sueldo base es \$338.500.- podría generar problemas con los trabajadores quienes podrían señalar que se les debe seguir pagando ese monto como sueldo base y además no se deja clara que es lo que se está pagando en el mes de noviembre, incumpliendo con ello lo dispuesto en el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo en cuanto al contenido de las liquidaciones de remuneración, norma que señala:

“Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas”.

La forma de presentar la información que proponemos cumple con la norma citada, toda vez que en ella se indica el nuevo sueldo del trabajador, como así mismo se establece claramente que los \$12.000, es una remuneración extraordinaria que corresponde a las diferencias del sueldo base generadas por el cambio del IMM que afectó las remuneraciones de septiembre y octubre del presente año.

El caso de trabajadores que tenían sueldo superior al mínimo legal en septiembre y octubre, pero que a partir del reajuste del IMM establecido en la Ley N° 21.283 quedaron por debajo del nuevo monto fijado, los empleadores se encuentran obligados a hacer el ajuste antes

señalado, debiendo pagar las diferencias que pudieren producirse en idénticas condiciones. A modo de ejemplo si el trabajador tenía un sueldo de \$325.000.- se genera que el monto pagado por concepto de sueldo es inferior al IMM en los meses de septiembre y octubre se pagó \$1.500.- menos por tal concepto, por lo que debe el empleador pagar los \$3.000.- de diferencia por los 2 meses conjuntamente con las remuneraciones de noviembre, pudiendo reflejarse dichas diferencias de la siguiente forma:

Concepto	Monto
Sueldo base	326.500
Diferencia sueldo mínimo septiembre octubre 2020	3.000
Gratificación 25%	81.625
Total imponible	411.125

En el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial en los cuales se tenía pactado un sueldo mínimo proporcional a la jornada convenida se debe hacer también el análisis de las posibles diferencias que se puedan producir con el fin de pagar esas diferencias en los mismos términos ya antes revisados.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario 3071/30 del 13.11.2020

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1rem-sueldosem-corrída.pdf>

Sueldo mínimo proporcional a la jornada semanal convenida

El Artículo 44 Código del Trabajo en su inciso tercero dispone:

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Es importante tener presente que el ingreso mínimo está establecido para una jornada ordinaria de trabajo 45 horas semanales que es el máximo según el artículo 22 del Código

del Trabajo, por lo que consecuentemente con ello el sueldo no puede ser inferior al monto del IMM, en el evento de pactarse una jornada ordinaria de trabajo inferior a las 45 horas, el sueldo puede pactarse proporcionalmente a la jornada convenida.

Al momento de analizar el sueldo mínimo a que tendrán derecho los trabajadores, siempre se debe tener en consideración que el artículo 10 del Código del Trabajo que regula las cláusulas mínimas de todo contrato de trabajo dispone:

Artículo 10: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1. Lugar y fecha del contrato;**
- 2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;**
- 3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;**
- 4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;**
- 5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;**
- 6. Plazo del contrato, y**
- 7. Demás pactos que acordaren las partes.**

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Respecto de estas cláusulas mínimas, revisadas en el módulo 1 de este curso, debemos tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado que el artículo 10 N° 5 del código del trabajo establece como cláusula mínima de todo contrato de trabajo Duración y distribución de la jornada de trabajo, por lo que se desprende que las partes se encuentran obligadas a determinar, en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada,

Esta cláusula mínima de todo contrato es de suma importancia para efecto de este punto, toda vez que el ingreso mínimo mensual es de \$326.500.-, es para la jornada de 45 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 30 horas semanales, se debe calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación:

Los 326.500 se dividen por 180 horas, número de horas que corresponde a 45 horas semanales multiplicado por 4 semanas, el resultado de esa operación se multiplicara por 120, que es 30 horas semanales multiplicado por 4 semanas

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= $(326.500 / 180) \times 120$

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$217.667.-

Este cálculo también se puede hacer en forma simplificada dividiendo el ingreso mínimo mensual por 45 horas y multiplicándolo por el número de horas semanales pactadas para la jornada parcial, siendo el procedimiento el siguiente:

SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA <u>30 HORAS SEMANALES</u>
Sueldo mínimo = $(326.500 / 45) \times 30$
Sueldo mínimo = 217.667.-
SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA <u>20 HORAS SEMANALES</u>
Sueldo mínimo = $(326.500 / 45) \times 20$
Sueldo mínimo = 145.112.-
SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA <u>15 HORAS SEMANALES</u>
Sueldo mínimo = $(326.500 / 45) \times 15$
Sueldo mínimo = 108.834.-

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5652, de 04.11.2015

Ordinario N° 393, de 28.01.1985

Ordinario N° 2790/133 de 05.05.1995

Ordinario N° 4550/077 de 18.10.2010

Ordinario N° 0549/012, de 03.02.2009

Ordinario N° 018, de 04.01.2021

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo establecen que el sueldo mínimo mensual, también puede ser proporcionado a una jornada parcial, aun cuando esta sea superior a 30 horas semanales, que es el máximo de jornada ordinaria semanal que permite la aplicación de las normas sobre contratos de trabajo a tiempo parcial, pudiendo calcularse el sueldo mínimo en forma proporcional para jornadas de 33 horas, 40 horas u otras, el cálculo para este tipo de jornadas sería exactamente el mismo que utilizamos anteriormente, dándonos:

SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA <u>33 HORAS</u> SEMANALES
Sueldo mínimo = $(326.500 / 45) \times 33$
<u>Sueldo mínimo = 239.433,33</u>
SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA <u>40 HORAS</u> SEMANALES
Sueldo mínimo = $(326.500 / 45) \times 40$
<u>Sueldo mínimo = 290.222,22</u>

La opinión de la Dirección del Trabajo, no se condice con la doctrina emanada de la **Excelentísima Corte Suprema**, que respecto de la proporcionalidad del sueldo mínimo nos indica que solo opera respecto de los contratos de trabajo a tiempo parcial, es decir solo en el caso de convenirse una jornada ordinaria semanal de 30 horas o menos, pudiendo citarse los siguientes fallos:

CAUSA ROL N° 702-2013, de 16/05/2013, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

Noveno: (...) sólo cabe concluir que las jornadas de trabajo inferiores a 45 horas semanales pero superiores a 30 horas semanales, constituyen jornada ordinaria de trabajo, toda vez que las partes han podido libremente pactarla con una duración menor al máximo legal, y que no ha quedado encasillada dentro de lo que la ley califica como jornada a tiempo parcial por exceder de los parámetros legales.

Décimo: Que habiéndose aclarado la naturaleza de la jornada de trabajo pactada entre las partes, corresponde simplemente concluir que el pago proporcional en relación a las horas trabajadas cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues lo que procedía era el pago del ingreso mínimo mensual en su totalidad.

CAUSA ROL N° 1.808-2014, de 14.08.2014, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

8º) Que, como se ha venido sosteniendo en diversos pronunciamientos de esta Corte, para resolver el asunto controvertido es menester examinar las normas que regulan la jornada ordinaria de trabajo, la jornada parcial y aquella que establece el ingreso mínimo mensual del trabajador, de manera de establecer una interpretación armónica y sistemática de las mismas.

De acuerdo a lo que dispone el artículo 21 del Código del Trabajo, se entiende por jornada de trabajo, "el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato y aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputables". Dependiendo de la duración de la jornada de trabajo, puede distinguirse entre jornada ordinaria, extraordinaria y parcial. La ordinaria es aquella cuya duración no excede de 45 horas semanales, según establece el artículo 22 del mismo cuerpo legal; como se observa, el legislador fijó máximos, no mínimos, de manera que las partes son libres de convenir jornadas inferiores, debiendo tenerse presente, en todo caso, la regulación particular que se prevé respecto de la llamada jornada parcial, como se verá. Todo lo que excede del máximo legal (45 horas semanales), o de la jornada pactada contractualmente, si fuere menor, se entiende que es jornada extraordinaria, y podrán pactarse horas extraordinarias con el límite

de dos por día; a este tipo de jornada se refieren los artículos 30 a 33 del Código del Ramo. La jornada parcial, a su turno, se encuentra regulada en el párrafo 5º del Capítulo IV del Libro I, entre los artículos 40 bis y 40 bis D del Código del Trabajo, estatuto que fue introducido al Código del Trabajo por la ley 19.759 del año 2001; de conformidad al artículo 40 bis, "se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22." Lo anterior significa que la jornada de trabajo parcial es aquella que no excede de 30 horas semanales.

Por su parte, en lo que se refiere a la materia remuneracional, el artículo 42 letra a) del Estatuto Laboral, establece lo que debe entenderse por "sueldo", previniendo en ese mismo párrafo que "no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual", mandato que se reitera en el artículo 44 inciso tercero del mismo cuerpo legal. En esa misma norma, respecto de la jornada parcial, se establece una regla de proporcionalidad que consiste en que "el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo"; es decir, el legislador ha permitido remunerar la jornada parcial -esto es, aquella que no excede de 30 horas semanales- con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual que se paga a quienes laboran en jornada ordinaria. En lo que atañe a la jornada extraordinaria, se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

9º) Que, de lo dicho, se colige que una jornada de 36 a 38 horas semanales, como es la que convinieron las partes en la causa que da origen al presente recurso, tiene la naturaleza de jornada ordinaria, para todos los efectos legales, toda vez que las partes han podido pactarla libremente con una duración inferior al máximo legal, sin que pueda ser encuadrada en la situación que el legislador calificó como jornada a tiempo parcial, desde que excede los parámetros legales para ella impuesta. Refuerza lo anterior, lo que esta misma Corte ha dicho en fallos anteriores, en cuanto a que en la situación de los trabajadores con jornada parcial, el tiempo que laboren en exceso sobre ella -y que hubieren pactado válidamente- debe considerarse jornada

extraordinaria, no pudiendo ser la base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria, según lo preceptuado en el artículo 40 bis A. Dicha regla permite descartar la existencia de jornadas parciales superiores a 30 horas semanales, desde que el exceso sobre este límite, se entiende como horas extraordinarias.

10º) Que, así las cosas, cuando se está en presencia de una jornada ordinaria de trabajo -dentro de las que corresponde incluir a aquellas que son inferiores a 45 horas semanales y superiores a 30- el pago proporcional a las horas trabajadas infringe lo dispuesto en los artículos 22, 40 bis, 42 letra a) y 44 del Código del Trabajo, pues en dicha circunstancia el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Este criterio jurisprudencial es el que ha venido sosteniendo esta Corte en las sentencias rol Nº 5305-2012, 3797-2013, 10.892-2013, 10.889-2013 y 10.909-2013, entre otras.

11º) Que, por lo reflexionado, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al estimar que la normativa analizada admite otras posibles jornadas parciales, que van desde las 30 horas semanales a tiempos inferiores a las 45 horas semanales y, a resultas de lo cual, consideran aplicable la regla del pago proporcional contenida en el inciso 3º del citado artículo 44, a las referidas jornadas de trabajo. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 40 bis, 42 letra a) y 44, todos del Código del Trabajo, con influencia en lo dispositivo del fallo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, procediendo a dictar sentencia de reemplazo.

12º) Que, por las consideraciones antes dichas, y habiendo determinado la interpretación que esta Corte estima acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia será acogido, e invalidada la sentencia del grado, procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

9°.- Que fluye de lo razonado que una jornada de treinta y seis horas semanales goza de la naturaleza de una ordinaria, para todos los efectos legales, lo que se desprende de los preceptos relacionados, por cuanto a partir de la vigencia de la Ley 19.759 -que la estableció en forma expresa- la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de treinta horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo se autoriza pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida excepcionalmente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en su artículo 40 bis.

Ante esta disparidad de criterios entre la Dirección del Trabajo y la Excelentísima Corte Suprema, si las empresas optasen con sus trabajadores pactar jornadas inferiores a 45 horas semanales pero superiores a 30 horas, debiese hacerse un análisis respecto de los pros y contras de pactar el sueldo o sueldo base, calculado proporcionalmente a la jornada convenida.

Nuestra opinión en este punto es que, dada la relevancia de los fallos de la Corte Suprema, la mejor opción para los empleadores es ocupar el criterio establecido por dicha institución y solo pactar sueldos inferiores al ingreso mínimo en el caso de jornadas parciales iguales o inferiores a 30 horas semanales y en el caso de que la jornada supere las ya mencionadas 30 horas semanales, pactar un sueldo no inferior al ingreso mínimo mensual.

Obligación de pagar sueldos base no inferior al ingreso mínimo mensual

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 42 letra A y 44 del Código del Trabajo, el trabajador no puede percibir un sueldo o sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual, La Dirección del Trabajo respecto del concepto de sueldo y la obligación de que este no sea inferior al ingreso mínimo mensual ha señalado que de la definición de sueldo establecida por el legislador, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, cuando reúne las siguientes características:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2º del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Por lo que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, esto es, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que permite que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

De lo anterior tendremos que no solo se considera sueldo el sueldo base, sino que toda remuneración que cumpla con los requisitos señalados en el cuerpo del dictamen citado, por lo que dichos valores se entenderán que pueden ser utilizados para enterar el sueldo mínimo exigido por ley. A modo de ejemplo si tenemos que un trabajador tiene pactado un sueldo base de \$300.000.- pesos mensuales y un bono de asistencia y puntualidad de \$40.000.- pesos mensuales, en el mes de febrero de 2021, estaría percibiendo un sueldo superior al IMM que es de \$326.500.-, toda vez que el bono de asistencia califica como sueldo y puede sumarse al sueldo base para enterar el sueldo mínimo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3152/063, de 25.07.2008

Ordinario N° 3662/053, de 17.08.2010

Ordinario N° 4.888, de 05.12.2014

Ordinario N° 4.864, de 22.09.2015

Ordinario N° 4308, de 18.08.2016

Ordinario N° 5775, de 29.11.2017

Ordinario N° 4453, de 22.09.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Remuneraciones que no deben ser incluidas para completar el sueldo mínimo

El sueldo mínimo puede ser enterado o completado como ya se dijera con remuneraciones que reúnan las mismas características de sueldo o sueldo base, esto es:

1. Que se trate de un estipendio fijo.
2. Que se pague en dinero.
3. Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
4. Que responda a una prestación de servicios.

Si una remuneración no reúne estos requisitos copulativos, no corresponde ser calificada como sueldo y por lo tanto no puede ser considerada para enterar el sueldo o sueldo base de naturaleza mensual de monto no inferior al ingreso mínimo mensual.

Así, por ejemplo, no corresponde enterar el sueldo mínimo con las remuneraciones variables que un trabajador perciba como es la comisión, tampoco corresponde incluir en el sueldo la semana corrida, ni la gratificación aun cuando se paguen mensualmente, toda vez que dichas remuneraciones no tienen el carácter de sueldo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4844/096, de 07.12.2011

Ordinario N° 2204, de 09.05.2018

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

El sueldo mínimo mensual y las inasistencias

Si bien todos los trabajadores tienen derecho a percibir un sueldo o sueldo base de naturaleza mensual no inferior al ingreso mínimo mensual, en el caso de que el dependiente registre inasistencias o ausencias, el empleador puede descontar de la remuneración del trabajador los días de ausencia, dándose que producto de las ausencias el monto pagado sea inferior al IMM, a modo de ejemplo si un trabajador en si un trabajador tiene pacto un sueldo de \$326.500.- más gratificación del 25% de las remuneraciones mensuales y en abril de 2021 registro 2 ausencias no consecutivas, el empleador al pagar las remuneraciones debe hacer los siguientes cálculos:

Valor día: $326500 / 30 = 10.883,3333$
Sueldo ($10.883,3333 \times 28$) = 304.734.-
Gratificación ($304.734 \times 25\%$) = 76.174.-pagaría los siguientes valores:
Total imponible = 380.908.-

Como podemos apreciar el sueldo percibido por el trabajador es inferior a IMM, sin embargo, esto es bien toda vez que la persona no laboro todo el mes al tener ausencias.

Es importante destacar que el sueldo mínimo no es el valor a percibir y como toda remuneración esta afecta al descuento de cotizaciones previsionales e impuesto que corresponda.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1137/057, de 19.02.1996

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Para explicar este punto revisaremos el siguiente ejemplo:

Trabajador con jornada de lunes a viernes de 45 horas semanales, su remuneración está constituida por sueldo base de \$326.500.- y gratificación en base al 25% de las remuneraciones con tope en la doceava parte de 4.75 IMM, en el mes de noviembre de 2020, realizó 20 horas extras y registra 3 días de ausencias justificadas, el cálculo de su remuneración imponible sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo base	326.500
Ausencias (3 días) valor día (10.883,33)	-(32.650)
Horas extras (20 horas) valor HE \$2.539,44	50.789
Gratificación ((293.850 + 50.789) X 25%)	86.160
Total imponible	430.799

Remuneraciones que tienen carácter de sueldo y sus efectos

El que una remuneración sea considerada como sueldo genera importantes efectos en materia laboral, toda vez que deberá ser incluida en el cálculo del sobretiempo, el recargo de las horas trabajadas en día domingo por los dependientes del comercio y la remuneración íntegra de los trabajadores durante su feriado.

Al determinar el sueldo mínimo mensual

De acuerdo a los pronunciamientos citados en el punto anterior entre los que podemos mencionar los Ordinario N° 3152/063, de 25.07.2008, Ordinario N° 4.888, de 05.12.2014, las remuneraciones que revisten carácter de sueldo pueden ser consideradas para efecto de determinar un sueldo o sueldo base no inferior al ingreso mínimo mensual, es así que si un trabajador tiene un sueldo base de 200.000.- y un bono de asistencia de 60.000.- tendría para efectos legales un sueldo de \$260.000.- cumpliéndose por tal motivo con la obligación de pagar un sueldo no inferior al Ingreso Mínimo Mensual.

Cuando se produce el cambio del valor del Ingreso Mínimo Mensual, y por consiguiente el cambio del sueldo mínimo mensual, se genera siempre algún grado de controversia en cuanto a los diferentes criterios que aplican los funcionarios fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, al momento de efectuar las labores de fiscalización o bien al resolver reconsideraciones de multas administrativas, respecto de la obligación de los empleadores de pagar un sueldo o sueldo base cuyo monto mensual no sea inferior al Ingreso Mínimo Mensual. Como así también en los procesos de revisión o control de contratistas que tienen implementado las empresas mandantes, en cuanto a cómo debe enterarse el sueldo mínimo mensual.

Es por lo anterior que, al momento de analizar el criterio de la Dirección del Trabajo sobre el concepto de sueldo mínimo mensual, es importantísimo tener presente que, para los funcionarios de dicha institución fiscalizadora, es obligatorio el ceñirse a la interpretación que la Dirección haga de la norma laboral, la cual está dada por los ordinarios, dictámenes, circular y otros documentos, así lo ha señalado la misma entidad fiscalizadora, es por ello que los funcionarios fiscalizadores al momento de realizar alguna fiscalización o revisión, debiesen tener en consideración el criterio sostenido por la Dirección del Trabajo respecto de qué remuneraciones pueden ser calificadas como sueldo y que se suman al sueldo base para efecto de determinar si se cumple con el sueldo sea igual al IMM vigente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3687, de 14.07.2016

Ordinario N° 2212/036, de 08.06.2009

Ordinario N° 4308, de 18.08.2016

Ordinario N° 5.191, de 23.12.2014

Ordinario N° 4.889, de 05.12.2014

Ordinario N° 2065, de 06.07.2020

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

En el pago del sobretiempo

Como ya se dijera anteriormente cualquier remuneración que cumpla con ser un estipendio fijo, que se pague en dinero, en períodos iguales determinados en el contrato y que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo, debe ser considerada como sueldo.

El efecto inmediato de que una remuneración sea considerada como sueldo es que esta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece:

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

Razón por lo cual si un trabajador tiene un sueldo base de \$330.000.- y un bono de responsabilidad de 50.000.- las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de \$380.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitualmente hacen las empresas.

El valor de las horas extras para una jornada semanal de 45 horas será entonces:

$$\text{Valor hora extra} = 380000 \times 0.0077777 = 2.955,526$$

Muchas empresas en estos casos solo calculan el valor de la hora extra considerando el sueldo base, dando el siguiente valor:

$$\text{Valor hora extra} = 350.000 \times 0.0077777 = 2.722,195 \text{ valor que estaría errado y solo le generara problemas laborales y previsionales a la empresa.}$$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3207, de 16.06.2016

Ordinario N° 1299/0058, de 03.04.2001

Ordinario N° 2508/0130, de 25.04.1997

Ordinario N° 2447/0114, de 25.04.1994

Ordinario N° 6838/0321, de 21.11.1994

Ordinario N° 4821/0206, de 11.11.2003

Ordinario N° 0988, de 27.02.2015

Ordinario N° 3.379, de 02.09.2014

Ordinario N° 2990, de 03.06.2016

Ordinario N° 2528, de 07.06.2017

Ordinario N° 862, de 21.02.2017

Ordinario N° 0373, de 20.01.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

El recargo de las horas trabajadas en día domingo por los dependientes del comercio

Los trabajadores exceptuados del descanso dominical que laboren en establecimientos comerciales tienen derecho a que las horas laboradas en día domingo sean pagadas con un 30% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo.

En lo particular el artículo 38 del Código del Trabajo dispone:

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.

Dado que la norma que nos ocupa, artículo 38 inciso segundo del Código del Trabajo, como la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo hacen alusión al concepto de sueldo, se hace necesario tener presente que no solo el sueldo base se debe considerar para efecto de determinar el valor del recargo de las horas trabajadas en día domingo, sino que además deben ser consideradas en el cálculo otras remuneraciones que reúnan las características de sueldo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0853, de 08.02.2016

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

La remuneración íntegra de los trabajadores durante su feriado.

EL Código del Trabajo al establecer el derecho a feriado, establece que cuando el trabajador lo utiliza es con derecho a remuneración, la forma de calcular la remuneración durante el período en el cual el trabajador hace uso del feriado se encuentra regulada en el artículo 71 del Código, que señala:

Artículo 71: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

La ley ha precisado claramente que el cálculo del feriado debe efectuarse en base al sueldo, por lo tanto, sólo deben considerarse los estipendios que reúnan tal carácter. Por sueldo ha de entenderse el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios (artículo 42, letra a), del Código), excluyéndose del cálculo cualquier estipendio que no reúna las características

de sueldo, como es el caso de la gratificación, aun cuando esta se pague mes a mes, también deben excluirse las remuneraciones en especies, aun cuando se den todos los meses.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7350/0379, de 01.12.1997

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Situación especial de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008

Hasta antes de la publicación de la Ley N° 20.281 el 21 de julio de 2008, se permitía que las partes de la relación laboral pactasen sueldos base inferiores al ingreso mínimo mensual o incluso que la remuneración de los trabajadores estuviese exclusivamente pactada en base a remuneraciones variables, como tratos o comisiones, es por ello que la ley en cuestión estableció normas de carácter transitorias que permitió a las empresas ajustarse en el plazo de 6 meses a la exigencia de pagar sueldos base iguales al ingreso mínimo mensual, es por ello que el artículo transitorio de la Ley 20.281 dispone:

Artículo transitorio.- 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 estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, 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.

Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.

De acuerdo a esta norma de carácter transitorio la Dirección del Trabajo ha señalado que de acuerdo al concepto de sueldo o sueldo base establecidos en el artículo 42 a) del Código del Trabajo, este estipendio tiene carácter obligatorio, por lo que cualquiera que sea el

sistema remuneracional a que esté afecto un trabajador, éste tendrá necesariamente que contemplar un sueldo base no inferior al ingreso mínimo mensual, el que puede ser enterado con otros estipendios que reúnan las características de sueldo.

El ajuste de remuneraciones que se encuentran obligados a efectuar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.281, esto es el 21 de julio de 2008, estaban afectos a un sistema remuneracional integrado por un sueldo o sueldo base inferior al monto asignado al ingreso mínimo y remuneraciones variables, debe reunir las condiciones:

- a) Corresponde efectuarlo al empleador en forma unilateral, esto es, sin que sea necesario para ello el acuerdo de los respectivos trabajadores.
- b) Debe efectuarse en el plazo fatal de seis meses contado desde el día 21 de julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la ley N° 20.281.
- c) Debe reflejarse expresamente en la liquidación de remuneraciones.
- d) La diferencia del monto entre el sueldo base convenido y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, sólo puede efectuarse con cargo a las remuneraciones variables.
- e) El referido ajuste no puede importar una disminución de las remuneraciones, lo que se traduce en que una vez efectuada dicha operación, el trabajador no puede percibir una remuneración inferior a la que le habría correspondido en las mismas condiciones, con anterioridad al ajuste.”

Como se puede apreciar, la empresa en el caso de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008 puede hacer el ajuste del sueldo mínimo, para que el monto del sueldo base más el ajuste nos dé una suma igual al valor del ingreso mínimo mensual vigente a enero de 2009, esto es 159.000.- este ajuste se comenzó a hacer en enero de 2009, toda vez que la Ley dio un plazo de 6 meses para que las empresas regularizaran la situación de sus trabajadores contratados antes de la entrada en vigencia de la modificación legal.

Respecto del cálculo de la semana corrida en estos casos es necesario tener presente que la Dirección del Trabajo nos indica que el cálculo de la semana corrida de estos trabajadores se realiza sobre la base de la remuneración variable, tratos informados o comisiones, menos el ajuste del sueldo mínimo, y no sobre el total de remuneración variable.

En cuanto al procedimiento de cálculo se estableció un procedimiento especial de cálculo de naturaleza mensual.

Respecto de los trabajadores contratados desde el 21 de julio de 2008 en adelante, el ordinario **Nº 3152/063, de fecha 25.07.2008**, los trabajadores con remuneración variable, contratados desde el 21 de julio de 2008 en adelante, existe la obligación de pactar un sueldo de naturaleza mensual no inferior al ingreso mínimo, por su parte la semana corrida debe calcularse exclusivamente sobre la remuneración variable del trabajador.

En cuanto al ajuste del sueldo mínimo, en los períodos posteriores a enero de 2009 la Dirección del Trabajo ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$159.000, correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual vigente en enero de 2009, que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario Nº 3152/063, de 25.07.2008

Ordinario Nº 2993, de 03.06.2016

Ordinario Nº 0110/001, de 08.01.2009

Ordinario Nº 3152/063, de 25.07.2008

Ordinario Nº 1588/027, de 27.04.2009

Ordinario 5867, de 11.11.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

De acuerdo a lo señalado precedentemente, tendremos que el ajuste de sueldo mínimo, para las personas contratadas antes del 21/07/2008 solo puede hacerse para enterar el ingreso mínimo mensual vigente a la entrada en vigencia de dicha norma legal, no pudiendo descontarse de las remuneraciones variables las diferencias que se producen por los incrementos del ingreso mínimo, es por ello que las diferencias entre el sueldo base vigente en enero de 2009 y el ingreso mínimo de 159.000.- vigentes a aquella fecha se ha mantenido en el tiempo, no pudiendo modificarse, lo que obligaba a la empresa a aumentar el sueldo de la persona para poder dar cumplimiento a la normativa vigente.

Ejemplo ajuste sueldo mínimo septiembre 2018

Ingreso Mínimo Mensual enero 2009: \$159.000.-

Ingreso Mínimo Mensual septiembre 2018: \$288.000.-
Sueldo del trabajador enero 2009: \$45.000
Ajuste sueldo mínimo enero 2009 = (159.000 – 45.000) = \$114.000.-
Remuneración variable septiembre 2018: \$286.200.-

Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes sin ausencias injustificadas en el mes

Dado que el ajuste solo puede hacerse rebajando del monto variable de las remuneraciones el diferencial entre el sueldo mínimo vigente a enero de 2009, esto es \$159.000.- y el sueldo vigente del trabajador, dicho ajuste es de \$114.000.-, por lo que solo corresponderá a este valor el que se podrá descontar de la parte variable de las remuneraciones, debiendo el empleador ajustar el sueldo base del trabajador para ambas sumas nos dé el sueldo mínimo de \$288.000.-

El ajuste se reflejaría en la liquidación de remuneraciones de la siguiente forma:

Sueldo base		174.000
Ajuste sueldo mínimo enero 2009		114.000
Remuneración variable	286.200	
Ajuste sueldo mínimo enero 2009	-114.000	
Remuneración variable a pago	172.200	172.200
Semana corrida 3 festivo 5 domingos		
$(172200 / 17) \times 8 =$	10.129,41	81.035

Como se puede apreciar el ajuste para enterar el sueldo mínimo mensual solo puede realizarse en relación al ingreso mínimo vigente a enero de 2009, motivo por lo cual los posteriores aumentos del ingreso mínimo mensual implicaron que el sueldo base se incrementará para poder completar el ingreso mínimo de 264.000.-, así también la semana corrida se calculará solamente del saldo de la remuneración variable una vez rebajada de

ella el ajuste de sueldo mínimo, se utilizó el procedimiento de cálculo mensual de semana corrida únicamente para facilitar el desarrollo del ejemplo.

Los sueldos por día y por hora

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, perfectamente se pueden pactar con los trabajadores sueldos diarios y por hora, pero teniendo en consideración que dicho precepto legal dispone:

Artículo 44: La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Por lo que a continuación revisaremos los sueldos diarios y por hora.

Determinación del sueldo mínimo mensual

Al analizar el pago de sueldo diario y por hora siempre debe tenerse en consideración que el sueldo o sueldo base no debe ser inferior al ingreso mínimo mensual, por lo que al momento de pactar el valor de un sueldo diario no se puede perder de vista esta obligación legal. Además, debemos tener en consideración que la semana corrida, a la que dan derecho los sueldos diarios y por hora, no es una remuneración que sea considerada como sueldo, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 4844/096, de 07.12.2011

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Para entender bien este punto revisaremos el siguiente ejemplo:

Ejemplo 1:

Trabajador con sueldo diario de \$12.000.- por día efectivamente trabajado, con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a sábado, si no registra ningún día de inasistencia en el mes de ENERO de 2021, tenemos que el trabajador prestó servicios un total de 25 días y descansó 5 domingos y 1 festivo.

El cálculo de su remuneración sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo (12.000 x 25)	300.000
Semana corrida ((300.000 / 25) x 6)	72.000
Remuneración imponible	372.000

Del ejemplo planteado, inmediatamente se desprende que no se está cumpliendo con la obligación de pagar un sueldo de monto no inferior al ingreso mínimo, toda vez que el valor correspondiente a semana corrida no es asimilable a sueldo.

El Código del Trabajo en el artículo 45 dispone lo siguiente:

Artículo 45: 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.

Como se puede apreciar la norma citada precedentemente no establece una definición de semana corrida, por lo que debemos recurrir a la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo que define la semana corrida como una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos, a diferencia de lo que sucede con el sueldo y los emolumentos variables propiamente tales, que constituyen estipendios que remuneran la prestación de los servicios por la permanencia del dependiente en la empresa o en relación a su productividad, respectivamente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 264/006, de 18.01.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

A la luz de lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, no cabe sino concluir que la remuneración denominada semana corrida no cumple con los requisitos copulativos, revisados en este tema, para ser considerada sueldo, por lo que no pudo ser considerada para efectos de enterar el sueldo mínimo.

Siguiendo el mismo ejemplo, cual es que el trabajador es remunerado con sueldo por día efectivamente trabajado, con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a sábado, si no registra ningún día de inasistencia en el mes de ENERO de 2021, tendríamos que el trabajador prestó servicios un total de 25 días y descanso 5 domingos y 1 festivo, por lo que el sueldo diario que cumpliría con el sueldo mínimo sería de \$13.060.-

El cálculo de su remuneración sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo (13.060 x 26)	326.500
Semana corrida ((326.500 / 25) x 6)	78.360
Remuneración imponible	404.860

En este ejemplo, dado el número de días de trabajo del trabajador los \$13.060.- por día efectivamente trabajados permiten cumplir con la obligación de pagar el sueldo mínimo mensual.

Ejemplo 2:

Si un trabajador es remunerado con sueldo por día efectivamente trabajado, con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes, si no registra ningún día de inasistencia en el mes de ABRIL de 2021, tendríamos que el trabajador prestó servicios un total de 21 días y descansó 4 domingos; 1 festivo y 4 sábados, por lo que si el sueldo diario fuera de \$13.000.-

El cálculo de su remuneración sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo (13.000 x 21)	273.000
Semana corrida ((273000/ 21) x 5)	65.000
Remuneración imponible	338.000.-

En este ejemplo, nuevamente tenemos que la empresa no cumpliría con el sueldo mínimo a que tiene derecho el trabajador, siendo esta una situación anómala que solo le genera problemas a la empresa.

Para que la empresa cumpla con el pago del sueldo mínimo, al trabajador que tiene una jornada de 45 horas de lunes a viernes, en el mes de ABRIL de 2021, el valor del sueldo diario debiese ser de \$15.548.-

El cálculo de su remuneración sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo (15.548 x 21)	326.508
Semana corrida ((326.508/ 21) x 5)	77.740
Remuneración imponible	404.248

En el tema siguiente revisaremos el procedimiento de cálculo de la semana corrida, para efecto de que el alumno entienda bien los cálculos realizados.

Ejemplo 3:

Si un trabajador es remunerado con sueldo por HORA efectivamente trabajada, con una jornada semanal de 30 horas distribuidas de LUNES a VIERNES, con una jornada de 6 horas diarias, si no registra ningún día de inasistencia en el mes de ABRIL de 2021, tendríamos que el trabajador prestó servicios un total de 21 días y descansó 4 domingos, 5 sábados y 1 festivo, trabajando un total 126 horas, por lo que si el sueldo por hora fuera de \$1.300.-, el cálculo de su remuneración sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo (1.300 x 126)	163.800
Semana corrida ((163800/ 21) x 5)	39.000
Remuneración imponible	210.600.-

Ahora bien, dado que estamos en presencia de una jornada parcial de trabajo, lo primero que debemos determinar es el sueldo mínimo mensual a la jornada convenida, el cual es:

Sueldo mínimo 30 horas semanales: $(326.500 / 45) \times 30 = \$217.667.-$

En este ejemplo, nuevamente tenemos que la empresa no cumpliría con el sueldo mínimo a que tiene derecho el trabajador, siendo esta una situación anómala que solo le genera problemas.

Para que la empresa cumpla con el pago del sueldo mínimo, al trabajador que tiene una jornada de trabajo de 30 horas semanales de lunes a viernes, en el mes de ABRIL de 2021, el sueldo por hora debiese ser de \$1.728.-

El cálculo de su remuneración sería:

CONCEPTO	MONTO
Sueldo (1.728 x 126)	217.728
Semana corrida ((217.728 / 21) x 5)	51.840
Remuneración imponible	269.568

En el tema siguiente revisaremos el procedimiento de cálculo de la semana corrida, para efecto de que el alumno entienda bien los cálculos realizados

Derecho a semana corrida

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, tanto el sueldo diario como el sueldo por hora darán derecho a la remuneración denominada semana corrida, por lo que al momento de pagar este tipo de sueldos siempre se deberá considerar los requisitos que deben cumplir las remuneraciones para dar derecho a semana corrida y las formas de cálculo que hay de esta especial remuneración, tema que desarrollaremos a continuación.

Tema 4

La semana corrida, remuneración por los días domingos y festivos (descansos)

En este tema revisaremos el concepto de semana corrida, los requisitos que debe cumplir una remuneración para dar derecho a esta especial forma de remuneración, como así también los procedimientos de cálculo existentes.

Debemos tener presente que, para entender esta especial remuneración, se hace necesario que los alumnos tengan claro las normas generales que regulan la duración y distribución de la jornada laboral, ya que la semana corrida tiene directa relación con los días de descanso a los que tenga derecho el trabajador.

Concepto de semana corrida

El Código del Trabajo no contiene ninguna definición que debemos entender o que es la semana corrida, ahora bien, en el artículo 45 el mencionado Código, dispone lo siguiente:

Artículo 45: 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.

Como se puede apreciar la norma citada precedentemente no establece una definición de semana corrida, por lo que debemos recurrir a la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo que define la semana corrida como una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos, a diferencia de lo que sucede con el sueldo y los emolumentos variables propiamente tales, que constituyen estipendios que remuneran la prestación de los servicios por la permanencia del dependiente en la empresa o en relación a su productividad, respectivamente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 264/006, de 18.01.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Trabajadores que tienen este derecho

Para entender cuáles son los trabajadores que tienen derecho a percibir la remuneración denominada semana corrida recurriremos al **Ordinario N° 3152/063, de fecha 25.07.2008**, de la Dirección del Trabajo, que establece que los trabajadores que tienen derecho a percibir semana corrida, son aquellos remunerados exclusivamente por día, como ocurre en los casos de trabajadores remunerados con sueldo diario y sueldos por hora, como así también tienen derecho a semana corrida aquellos trabajadores remunerados con sueldo mensual más estipendios variables como tratos comisiones o primas, que se devenguen o generen diariamente, pero en este caso la semana corrida se calcula solamente sobre la base de las remuneraciones variables sin considerar el sueldo base.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3152/063, de 25.07.2008

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrada.pdf>

Remuneraciones que se incluyen para calcular la semana corrida

Dada la definición de semana corrida establecida en el artículo 45 del Código del Trabajo los estipendios que dan derecho a los trabajadores a percibir semana corrida, sean estos fijos o variables, son los que cumplan los siguientes requisitos:

1.- Remuneraciones de carácter fijo:

Se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Una remuneración de tal naturaleza deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

- Que Sea Devengada Diariamente

Se entiende que una remuneración se devenga diariamente cuando el trabajador la 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, como ocurre con los sueldos diarios y por hora. 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 en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.

- Que Sea Principal Y Ordinaria

Debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración. Sólo corresponde incluir en la base de semana corrida las remuneraciones fijas que revistan el carácter de principales y ordinarias, no procediendo considerar para tales efectos aquellas que la Ley expresamente excluye, esto es, las de carácter accesorio, las que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. Tampoco procede incluir las remuneraciones de carácter extraordinario, definidas por este Servicio como aquellas excepcionales o infrecuentes.

De acuerdo a los señalados requisitos, corresponderá considerar el sueldo base diario en la base de cálculo de la semana corrida, 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.

2.- Remuneraciones variables.

Debe entenderse por remuneración variable todo 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, esto se fundamenta el artículo 71, inciso 2º, del Código del Trabajo, el cual establece:

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”.

Lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al hecho de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

Las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida deberán reunir los siguientes requisitos:

- Que sea devengada diariamente:

Una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado. No deben considerarse para establecer la base de cálculo de la semana corrida, aquellas

remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente, 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.

La Dirección del Trabajo en Ordinarios N°s 8695/445, de 16.12.1986, 6124/139, de 24.08.1990, y 2372/111, de 12.04.1995, señala que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, aquellos 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.

- Que sea principal y ordinaria

Debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

Situación De Los Trabajadores Que Tienen Pactada Una Jornada En Menos De Cinco Días.

La jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros en dictámenes N° 1036/50 de 8.02.1996; 1715/ 65, de 18.03.1996 y 339/27 de 30.01.2002, en forma reiterada y uniforme ha sostenido, 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”.

La doctrina antes citada no fue alterada tras la modificación introducida al inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo por la Ley N° 20.281, lo cual permite concluir que los trabajadores que se encuentran en la situación que allí se analiza, esto es que su jornada ordinaria de trabajo es distribuida en menos de 5 días a la semana, no han tenido ni tienen derecho a impetrar el beneficio de semana corrida en los términos previstos en la mencionada norma legal. La misma conclusión resulta aplicable a los descansos

compensatorios de los trabajadores, afectos a una jornada distribuida en menos de cinco días, exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3262/066, de 05.08.2008

Ordinario N° 5599, de 04.12.2019

Ordinario N° 3653, de 25.07.2019

Ordinario N° 3611, de 18.07.2019

Ordinario N° 5442, de 22.11.2019

- **Comisiones**

Ordinario N° 1727/0105, de 14.04.1993

Ordinario N° 5574, de 17.11.1983

Ordinario N° 431, de 25.01.2017

Ordinario N° 2371, de 23.05.2018

- **Sistema de pozo**

Ordinario N° 1983/082, de 28.03.1996

- **Tratos**

Ordinario N° 4956/200, de 03.07.1995

- **Bonos de turno noche**

Ordinario N° 4821/206, de 11.11.2003

Ordinario N° 5254, de 15.10.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Remuneraciones variables que se devengan a partir del cumplimiento de una meta mensual

En el caso de remuneraciones variables que se devengan a partir del cumplimiento de una meta determinada de ventas o producción, aun cuando la meta sea mensual, darán derecho al beneficio de semana corrida, en la medida que sean devengadas diariamente.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 6039, de 19.11.2015

Ordinario N° 2839, de 27.05.2016

Ordinario N° 5088, de 03.10.2018

Ordinario N° 3654, de 25.07.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Trabajadores excluidos de limitación de jornada

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, los trabajadores excluidos de remuneración variables no han sido excluidos del derecho a este tipo de remuneración, es por ello que de percibir remuneraciones que cumplan con los requisitos establecidos para que den derecho a semana corrida, estos tendrán el derecho a percibirla.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2213/037, de 08.06.2009

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Trabajadores con sueldo diario que están toda la semana con licencia médica

Si bien la licencia médica suspende los efectos de la relación laboral, la Dirección del Trabajo ha establecido que en el caso de los trabajadores con sueldo diario que están en una semana determinada todos los días labores con licencia médica y esta licencia no abarca o cubre los días de descanso, el trabajador conserva su derecho a semana corrida.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3763/173, de 27.06.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Remuneraciones variables que se devengan en un período superior a un día

Un requisito esencial para que una remuneración de derecho a semana corrida, es que esta se devengue diariamente, sin embargo la Dirección del Trabajo, en algunos casos ha sostenido que si bien existen remuneraciones variables, como son comisiones o bonos de productividad, que por las especiales características de las operaciones mercantiles que los trabajadores realizan, su generación abarca más de un día, pudiendo ser semanas o meses, requieren la realización de acciones periódicas del trabajador, estas darán derecho

a semana corrida, debiendo analizarse cada caso para determinar la procedencia o no del pago de semana corrida.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1175, de 11.03.2015

Ordinario N° 2441, de 04.07.2014

Ordinario N° 4399, de 20.09.2017

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Respecto de este punto, es importante señalar que la Ilustrísima Corte Suprema, respecto de los requisitos que debe cumplir una remuneración variable para que corresponda o proceda el pago de la semana corrida, ha emitido fallos que apoyan el criterio de la Dirección del Trabajo, en cuanto a que la remuneración variable se debe devengar diariamente para dar derecho a semana corrida, como otros fallos que nos indican que en el caso de trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es sueldo mensual y remuneraciones variables, tendrán derecho a semana corrida por la parte variable independiente si esta remuneración variable se devenga diariamente o no, pudiendo citarse los siguientes fallos:

Causa Rol 5344-2015. Recurso unificación:

Quinto: Que la institución de la semana corrida estaba regulada, originalmente, en el artículo 45 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos 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”.

Fruto de la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, se agregó el siguiente párrafo; “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”.

De la lectura de la norma, luego de la modificación aludida, se desprende, como primera cuestión, que se ha extendido el beneficio de la semana corrida – originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día – a otro segmento de trabajadores, que son aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. Como segunda cuestión, destaca que el precepto establece para ambos grupos de trabajadores, un mismo derecho o beneficio, cual es el de la llamada semana corrida, cuyo objeto no es otro que el de obtener una remuneración en dinero por los días domingos y festivos, con lo que se busca favorecer el descanso efectivo de los trabajadores en dichos días. Y una tercera cuestión que se observa, es que no obstante compartir ambos grupos de trabajadores este mismo derecho o prerrogativa, el tratamiento que se les da para efectos de calcular la remuneración que obtendrán por los días domingos y festivos, es diferente y, podría agregarse, independiente. En efecto, en el caso de los remunerados exclusivamente por día, se hará en función del promedio de lo ganado diariamente, y en el segundo caso – en el de aquellos que tienen una remuneración mixta – el promedio será en relación únicamente a la parte variable de sus remuneraciones.

En consecuencia, del tenor de la norma en análisis no es posible desprender que a los trabajadores con remuneración mixta, les sea exigible que la remuneración variable sea devengada diariamente, como sostiene la sentencia recurrida.

Séptimo: Que, en mérito de lo señalado, es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Ramo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria, por lo que procede unificar la jurisprudencia en el sentido indicado.

En tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandante resuelven que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al estimar

que el devengo diario es una exigencia de la remuneración variable, para tener derecho a la semana corrida, lo que no se verificaba en el caso en análisis.

En efecto, sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 45 del mismo cuerpo legal, debió ser acogido y anulada la sentencia que por esa vía se impugnaba, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Causa Rol 8092-2018. Recurso unificación:

Sexto: Que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 8.152-17 y 43.182-17, ha sostenido que el sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue, precisamente, solucionar el problema concreto de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba en base a comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, lo que los excluía automáticamente del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día, lo que, de alguna forma, se transformaba en un abuso. Si bien el referido artículo 45 no dice en forma expresa que para que los trabajadores con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria, lo cierto es que al señalar que tienen “igual derecho”, se está refiriendo “a ser remunerados por los días domingos y festivos”, y la particularidad está dada porque se otorga el derecho, no obstante percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia de que la remuneración sea diaria -cuestión que es de la esencia de la institución- se verifica respecto del otro componente de la remuneración, el variable. De suerte que se entiende que se hizo esta extensión del beneficio, por considerar que el sueldo mensual con que se les remunera no refleja exactamente sus ingresos mensuales, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias. Así lo confirma, por lo demás, dictámenes de la Dirección del Trabajo, entre otros el N° 3262/066 de 5.08.2008, que refiriéndose a la modificación introducida por la ley 20.281 al artículo 45 del Código del Trabajo, señala lo siguiente: “Las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana

corrida deberán reunir los siguientes requisitos, a saber: que sea devengada diariamente; y, que sea principal y ordinaria. Por lo que concierne al primer requisito establecido, preciso es reiterar que deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente, si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado”.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al sostener que las demandantes cumplen con los requisitos para requerir el beneficio de la semana corrida, porque quedó acreditado que sus remuneraciones variables no se devengan diariamente, y consecuentemente, corresponde acoger el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado, en lo pertinente, en la causal del artículo 477 del citado texto legal, por infracción al artículo 45 del mismo cuerpo legal.

Octavo: Que conforme a lo razonado y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Como podemos apreciar el último fallo citado de la Ilustrísima Corte Suprema, es bastante claro en su análisis y confirma los criterios de la Dirección del Trabajo en cuanto a los requisitos que debe cumplir una remuneración variable para que dé derecho a semana corrida, es importante tener en consideración que lo señalado por la Dirección del Trabajo en cuanto al efecto de las sentencias relativo de las sentencias, pudiendo citarse el siguiente pronunciamiento:

Ordinario N° 3266, de 17.07.2017

De acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, lo resuelto por un órgano jurisdiccional no puede obligar a esta Dirección a modificar la interpretación que en uso de las facultades que le confiere la ley, ha efectuado de las normas del Código del Trabajo, específicamente, la del artículo 45, sobre base de cálculo de la semana corrida, expresada, entre otros, en dictámenes N°s. 3262/66, de 05.08.2008, 2213/37, de 08.06.2009 y 3724/53, de 15.09.2009, y Ordinario N° 2441, de 04.07.2014.

A mayor abundamiento, dable es precisar que conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil, las sentencias dictadas por los órganos

jurisdiccionales establecidos por ley solo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que han recaído y, por ende, no resulta posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Al respecto, la doctrina ha señalado lo siguiente: «...por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural: sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial».

De esta suerte, los efectos relativos de la sentencia se traducen en que el respectivo fallo, una vez, firme o ejecutoriado, sólo afectará a las partes que intervinieron en la causa.

Lo anterior se traduce en que, el criterio en virtud del cual, se establecen las características que debe reunir un determinado estipendio para que sirva de base de cálculo de la semana corrida, a saber: debe revestir el carácter de remuneración variable, debe devengarse diariamente y ser principal y ordinario, es el que se mantiene vigente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y jurisprudencia judicial y administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. que la resolución de la Excm. Corte Suprema, que unifica el criterio respecto a la interpretación del artículo 45 del Código del Trabajo, no ha modificado la doctrina de este Servicio.

Procedimientos de cálculo de la semana corrida

En la actualidad existen 2 procedimientos de cálculo de la semana corrida, un procedimiento semanal, que es el establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo y otro procedimiento de tipo mensual, que emana de la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, los cuales procederemos a revisar.

Procedimiento semanal

El artículo 45 del Código del Trabajo respecto del cálculo de la semana corrida 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.

De acuerdo a la norma citada el procedimiento de cálculo de la semana corrida debe realizarse semana a semana, para ello se divide la remuneración devengada diariamente en la respectiva semana por el número de días que legalmente le correspondía prestar servicios al trabajador en esa semana, y el resultado se multiplica por los domingos y festivos que el trabajador haya tenido de descanso.

Oportunidad de pago

El pago de la semana corrida debe hacerse junto con las demás remuneraciones del trabajador, siendo muy importante para el correcto cálculo de esta remuneración la forma en la cual se determinan las remuneraciones y el procedimiento que se escoja, sea el procedimiento semanal o mensual.

A modo de ejemplo, si un trabajador tiene una jornada ordinaria de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, con un sueldo diario de \$15.000.- por día efectivamente trabajado, el cálculo de la semana corrida para la semana que va del 29 de octubre al 4 de noviembre de 2018, el cálculo de la semana corrida se realizará de la siguiente forma:

Días en los que legalmente le corresponde prestar servicios al trabajador serían 4, toda vez que para el trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35 del Código del Trabajo, los domingos y festivos son de descanso.

$\text{Semana Corrida} = (15000 \times 4) / 4$
$\text{Semana Corrida} = 15.000.-$
Ahora como en la semana existen 1 domingo y 2 festivos el valor a pago será:
$\text{Semana Corrida} = (15000 \times 2) = 30.000.-$

Como se puede apreciar el cálculo de la semana corrida abarca remuneraciones diarias de 2 meses distintos, esto es 3 días de octubre y 4 días de noviembre, respecto de esta situación tan particular debemos tener presente que la Dirección del Trabajo ha señalado

que si las remuneraciones se pagan mensualmente, las fracciones de semana que se produzcan con ocasión del cierre del mes deberán pagarse en el período en que incidan, en tanto que los días domingo, festivos de descanso compensatorio que correspondan a la respectiva semana se pagarán en el mes siguiente, dado que la expresión "respectivo período de pago" consignada en el inciso 1º del artículo 45 actual del Código del Trabajo debe entenderse referida a un período semanal.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1117/059, de 25.02.1994

Ordinario N° 1117/059, de 25.02.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Pago de los días sábados

Siguiendo con el cálculo de la semana corrida, debemos analizar la situación de la incidencia del día sábado en el pago de semana corrida, sobre este punto la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que los trabajadores remunerados por día que tienen jornada de trabajo de lunes a viernes no tienen derecho al pago del día sábado festivo, aunque hayan cumplido su jornada diaria completa en los demás días, toda vez que para ellos el día sábado no es un día laboral.

Cuando los trabajadores afectos a una jornada de trabajo de lunes a viernes prestan servicios el día sábado, tendremos que aun cuando los contratos estipulan una distribución de jornada de cinco días de lunes a viernes, la determinación de la semana corrida debe hacerse dividiendo el total percibido en la semana por 6, que es el número de días trabajados en la semana.

Para entender los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo analizaremos 3 ejemplos de cómo se calcula la semana corrida de los trabajadores con jornada de lunes a viernes y trabajadores con jornada de lunes a sábado.

Ejemplo 1: trabajador remunerado con sueldo diario de \$15.000.-, con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, semana del 15 al 21 de abril de 2019, el cálculo de la semana corrida sería:

$$\text{Semana Corrida} = (15000 \times 4) / 4$$

Semana Corrida = 15.000.-

En la semana en cuestión existen 1 domingo y 2 festivos, sin embargo, uno de dichos festivos cae en día sábado, por lo que, aplicando los ordinarios citados anteriormente, ese día sábado no se pagará ya que la jornada ordinaria de trabajo no se distribuye incluyendo ese día.

Semana Corrida = (15000 X 2) = \$30.000.- (solo se pagó el viernes y el domingo).

Ejemplo 2: trabajador remunerado con sueldo diario de \$15.000.-, con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, semana del 15 al 21 de abril de 2019, el cálculo de la semana corrida sería:

Semana Corrida = (15000 X 4) / 4

Semana Corrida = 15.000.-

En la semana en cuestión existen 1 domingo y 2 festivos, en este caso al distribuirse la jornada ordinaria de trabajo incluyendo el sábado, se pagarán los 3 días por concepto de semana corrida.

Semana Corrida = (15000 X 3) = \$45.000.-

Ejemplo 3: trabajador remunerado con sueldo mensual y tratos (remuneración variable por unidades producidas por el trabajador), con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, semana del 13 al 19 de mayo de 2019, que concurrió a trabajar el sábado 18 de mayo y devengó las siguientes remuneraciones variables en cada uno de los días laborados:

Lunes: \$15.000.-

Martes: \$2.000.-

Miércoles: \$7.000.-

Jueves: \$12.000.-

Viernes: \$3.800.-

Sábado: \$8.000.-

Total Tratos: \$47.800.-

El cálculo de la semana corrida sería:

Semana Corrida = 47800 / 6

Semana Corrida = \$7.967.-

En la semana en cuestión existe solo 1 día domingo, pagando por concepto de semana corrida entonces la suma de \$7.967.-

Obviamente, al existir un exceso de jornada semanal el trabajador tendrá derecho al pago de sobretiempo respectivo, tema que en nada afecta la determinación del valor a pagar por concepto de semana corrida.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 7728/0241, de 26.10.1987

Ordinario N° 6207/277, de 05.10.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos

No todos los trabajadores tienen como días de descanso los domingos y festivos, existiendo en nuestra legislación laboral la excepción del descanso en domingos y festivos, como ocurre con los trabajadores que se desempeñan en algunas de las labores indicadas en el artículo 38 del Código del Trabajo, que permite a las partes de la relación laboral distribuir la jornada ordinaria de trabajo de tal manera que incluya los días domingos y festivos, en estos casos los trabajadores tienen derecho a 1 día de descanso en la semana por las actividades desarrolladas en día domingo (este sería el descanso semanal) y 1 día de descanso por cada festivo laborado, en el caso de los días festivos laborados en vez de otorgar los días de descanso el artículo 38 del Código, permite que estos puedan ser compensados en dinero, en cuyo caso la remuneración que se pacte por dicha compensación no puede ser inferior a las horas trabajadas en el festivo pagadas al valor de sobretiempo, es decir con el 50% de recargo que establece el artículo 32 del Código del Trabajo.

Respecto del derecho a semana corrida el artículo 45 en su inciso final dispone:

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.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que, en el caso de trabajadores exceptuados del descanso dominical, debe entenderse por "semana" para los efectos del artículo 45 del Código del Trabajo, un período de 7 días.

La expresión "respectivo período de pago" consignada en el inciso primero del artículo 45 actual, del Código del Trabajo, debe entenderse referida a un período semanal.

Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, como así también los que perciben remuneraciones variables que se devenguen diariamente y que se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, tienen derecho a percibir remuneración por los días de descanso compensatorio en los términos previstos en el artículo 45, del Código del Trabajo.

Como se puede apreciar en el caso que nos ocupa, la semana corrida no paga los domingos y festivos, sino que se pagan los días de descanso del trabajador. Para entender este tipo de cálculo realizaremos el siguiente ejemplo:

Ejemplo: trabajador dependiente del comercio con una jornada ordinaria semanal de 45 horas distribuidas incluyendo domingos y festivos, semana del 29 de abril al 5 de mayo de 2019, días de descanso del trabajador, domingo 5 (descanso semanal según sistema de turno) y lunes 1 de mayo, día de descanso irrenunciable para los dependientes del comercio, suponiendo que el dependiente generó en esa semana una comisión de \$60.000.- el cálculo de la semana corrida sería el siguiente:

Semana Corrida = $60000 / 5$

Semana Corrida = 12.000.-

En la semana en cuestión existen 1 día de descanso y 1 día que fue festivo, pero que el trabajador no pudo laborar por ser de descanso irrenunciable para los dependientes del comercio, debiendo por tanto pagarse 2 días de semana corrida.

Semana Corrida = $(12000 \times 2) = \$24.000.-$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1117/059, de 25.02.1994

Ordinario N° 4315/0198, de 25.07.1994

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Efecto de las inasistencias del trabajador en la semana corrida

En relación con el efecto de las inasistencias del personal debemos tener presente que conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, las inasistencias del trabajador a su trabajo no implican que este pierda el derecho a percibir la denominada semana corrida, sin embargo, no podemos olvidarnos de lo dispuesto en el inciso primero del Código del Trabajo que señala:

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.

Entonces para efectos de calcular la denominada semana corrida, siempre deberá analizarse el motivo de la ausencia del trabajador, esto porque si estamos en presencia de días de inasistencia justificada, como son permisos, licencias médicas, citaciones judiciales, descansos semanales u otras circunstancias, el número de días en los cuales el trabajador debió legalmente prestar servicios se ve disminuido, variando la forma de cálculo del promedio a que alude el citado artículo 45, por el contrario si estamos en presencia de días de inasistencias injustificadas, el número de días en los cuales debía legalmente prestar servicio el trabajador se mantiene.

Para aclarar lo señalado precedentemente podemos realizar los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1: trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un sueldo diario de \$15.000.- pesos por día efectivamente laborado que en la semana registro 2 días de ausencias injustificadas no consecutivos, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debió prestar servicios el trabajador 6

Días de ausencia 2

Sueldos diarios pagados: $(4 \times 15.000) = 60.000.-$

Semana corrida = $(60.000 / 6) = 10.000.-$

En este caso solo se pagará por concepto de semana corrida \$6.667, por el día domingo que es de descanso para el trabajador.

Ejemplo 2: trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, el trabajador devengó una remuneración variable en la semana de \$50.000.-, en la semana registro 2 días de inasistencia, un día justificado con licencia médica y el otro día sin justificación, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debía prestar servicios el trabajador eran 6, sin embargo, a estos días se le debe descontar 1 día de ausencia debidamente justificada, por lo que nos da que en esa semana debió trabajar solo 5.

Días de ausencia 2

Remuneración variable: \$50.000.-

Semana corrida = $(50.000 / 5) = 10.000.-$

En este caso solo se pagará por concepto de semana corrida \$10.000.-, por el día domingo que es de descanso para el trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1137/057, de 19.02.1996

Ordinario N° 1073/029, de 31.01.1991

Ordinario N° 233/011, de 13.01.1994

Ordinario N° 1277/073, de 08.03.1994

Ordinario N° 2804/0147, de 05.05.1995

Ordinario N° 6199/0269, de 05.10.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Procedimiento mensual

Si bien el cálculo de la semana corrida debe, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo realizarse semana a semana, la Dirección del Trabajo estableció que

para determinadas situaciones se puede utilizar un procedimiento de cálculo mensual de la semana corrida, siendo este el que analizaremos a continuación.

El procedimiento mensual consiste en:

1. Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente
2. El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho periodo mensual.

A modo de ejemplo, si el trabajador estuviere afecto a una jornada distribuida en 5 días, de lunes a viernes, y en el respectivo periodo mensual no hubieren incidido festivos, y hubiere laborado todos los días que le correspondía de acuerdo a la jornada convenida, el promedio correspondiente deberá obtenerse sumando todas las remuneraciones variables diarias devengadas en el período mensual y dividir el resultado de dicha suma por 20, 21, 22 o 23, los cuales corresponden al número de días que laboró en el respectivo mes. El valor resultante será el que corresponda pagar por los días domingo comprendidos en dicho lapso. El mismo procedimiento resulta aplicable a un trabajador cuya jornada se distribuye en 6 días, de lunes a sábado, que laboró todos los días que le correspondía en un mes donde no existieron feriados, con la salvedad que en este caso la división del resultado de la suma a que allí se alude deberá efectuarse por 24, 25, 26 o 27, según corresponda.

Este procedimiento también se ocupa para trabajadores exceptuados del descanso dominical.

Para poder entender esta metodología tan especial desarrollaremos los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1 trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado con un sueldo diario de \$14.500.- pesos por día efectivamente laborado, en el mes de mayo de 2019, registro 2 días de ausencias injustificadas no consecutivos, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debió prestar servicios el trabajador, al ser para el trabajador los días domingos y festivos de descanso en el mes de mayo de 2019 debía prestar servicios 25 días.

Días de ausencia injustificada 2

Sueldos diarios pagados: $(23 \times 14.500) = 333.500.-$

Semana corrida = $(333500 / 25) = 13.340$

En este caso se pagará por concepto de semana corrida \$13.340 por cada domingo y festivo, que en el mes de mayo de 2019 son 4 domingos y 2 festivos, siendo la suma a pagar de:

Semana corrida mayo de 2019 = $(13.340 \times 6) = 80.040.-$

Ejemplo 2: trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, el trabajador devengó una remuneración variable en el mes de mayo de 2019 de \$350.000.-, en ese período registró 1 día de ausencia injustificada y 3 días de licencia médica, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debía prestar servicios el trabajador en mayo de 2019 eran 25 días, sin embargo, a estos días se le debe descontar 3 días de ausencias debidamente justificadas, por lo que nos da que en el mes debió trabajar solo 22 días.

Días de ausencia 4, siendo este 1 día de ausencia injustificada 3 días de licencia médica.

Remuneración variable: \$350.000.-

Semana corrida = $(350.000 / 22) = 15.909,09$

En este caso se pagará por concepto de semana corrida \$15.909,09 por cada domingo y festivo, que en el mes de mayo de 2019 son 4 domingos y 2 festivos, siendo la suma a pagar de:

Semana corrida mayo de 2019 = $(15.909,09 \times 6) = 95.455.-$

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0110/001, de 08.01.2009

Ordinario 6555, de 14.12.2015

Ordinario N° 1263, de 20.03.2017

Ordinario N° 3653, de 25.07.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

La semana corrida y los trabajadores a tiempo parcial

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, **los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.** La Dirección del Trabajo ha establecido mediante sus pronunciamientos que el derecho a semana corrida solo les será aplicable en la medida que la jornada ordinaria de trabajo sea distribuida en 5 o 6 días de la semana, en caso contrario, esto es cuando la jornada ordinaria convenida se distribuye en 4 días o menos a la semana los trabajadores no gozarán de este derecho. Cuando hablamos de la distribución de la jornada se debe analizar la cláusula del contrato de trabajo para efectos de determinar el número de días que el trabajador debe prestar servicios en la semana.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3152/063, de 25.07.2008

Ordinario N° 1036/050, de 08.02.1996

Ordinario N° 1715/065, de 18.03.1996

Ordinario N° 0339/027, de 30.01.2002

Ordinario N° 3653, de 25.07.2019

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

La semana corrida al concluir la relación laboral

Respecto de la procedencia del pago de la denominada semana corrida al concluir la relación laboral la Dirección del Trabajo ha señalado, no procede el pago de semana corrida por los días de descanso en favor de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, en el evento que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso, así por ejemplo si un trabajador tiene una jornada distribuida de lunes a sábado y la relación laboral termina el sábado, no tendrá derecho a la remuneración por el día domingo, aun cuando haya completado su jornada semanal.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 0317/0004, de 20.01.2003

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Situación especial en el cálculo de la semana corrida de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008.

Como viéramos en el tema anterior al analizar el sueldo mínimo, antes de la publicación de la ley N° 20.281 el 21 de julio de 2008, se permitía que las partes de la relación laboral pactasen sueldos base inferiores al ingreso mínimo mensual o incluso que la remuneración de los trabajadores estuviese exclusivamente pactada en base a remuneraciones variables como tratos o comisiones, es por ello que la ley en cuestión estableció normas de carácter transitorias que permitió a las empresas ajustarse en el plazo de 6 meses a la exigencia de pagar sueldos base, iguales al ingreso mínimo mensual.

El artículo transitorio de la Ley 20.281 dispone:

Artículo transitorio.- 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 estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, 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.

Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.

Como se puede apreciar, la empresa en el caso de los trabajadores contratados antes del 21/07/2008 puede hacer el ajuste del sueldo mínimo, para que el monto del sueldo base más el ajuste nos dé una suma igual al valor del ingreso mínimo mensual vigente a enero de 2009, esto es 159.000.- este ajuste se comenzó a hacer en enero de 2009, toda vez que la Ley dio un plazo de 6 meses para que las empresas regularizaran la situación de sus trabajadores contratados antes de la entrada en vigencia de la modificación legal.

Respecto del cálculo de la semana corrida en estos casos es necesario tener presente que la Dirección del Trabajo nos indica que el cálculo de la semana corrida de estos trabajadores se realiza sobre la base de la remuneración variable, tratos informados o comisiones, menos el ajuste del sueldo mínimo, y no sobre el total de remuneración variable.

En cuanto al procedimiento de cálculo se estableció un procedimiento especial de cálculo de naturaleza mensual.

Respecto de los trabajadores contratados desde el 21 de julio de 2008 en adelante, el ordinario **Nº 3152/063, de fecha 25.07.2008**, los trabajadores con remuneración variable, contratados desde el 21 de julio de 2008 en adelante, existe la obligación de pactar un sueldo de naturaleza mensual no inferior al ingreso mínimo, por su parte la semana corrida debe calcularse exclusivamente sobre la remuneración variable del trabajador.

En cuanto al ajuste del sueldo mínimo, en los períodos posteriores a enero de 2009 la Dirección del Trabajo ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que la diferencia resultante entre los \$159.000, correspondientes al monto del ingreso mínimo mensual vigente en enero de 2009, que debe considerarse para los efectos del señalado ajuste de remuneraciones y el nuevo monto que por tal concepto fije la ley, se entere con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores.

Es por lo anteriormente señalado y la jurisprudencia emanada de la dirección del Trabajo, que el ajuste de sueldo mínimo, para las personas contratadas antes del 21/07/2008 solo puede hacerse para enterar el ingreso mínimo mensual vigente a la entrada en vigencia de dicha norma legal, no pudiendo descontarse de las remuneraciones variables las diferencias que se producen por los incrementos del ingreso mínimo, es por ello que las diferencias entre el sueldo base vigente en enero de 2009 y el ingreso mínimo de 159.000.- vigentes a aquella fecha se ha mantenido en el tiempo, no pudiendo modificarse, lo que obligaba a la empresa a aumentar el sueldo de la persona para poder dar cumplimiento a la normativa vigente.

Ejemplo ajuste sueldo mínimo septiembre 2018
Ingreso Mínimo Mensual enero 2009: \$159.000.-
Ingreso Mínimo Mensual septiembre 2018: \$288.000.-
Sueldo del trabajador enero 2009: \$45.000

Ajuste sueldo mínimo enero 2009 = $(159.000 - 45.000) = \$114.000.-$

Remuneración variable septiembre 2018: \$286.200.-

Trabajador con jornada de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes sin ausencias injustificadas en el mes.

Dado que el ajuste solo puede hacerse rebajando del monto variable de las remuneraciones el diferencial entre el sueldo mínimo vigente a enero de 2009, esto es \$159.000.- y el sueldo vigente del trabajador, dicho ajuste es de \$114.000.-, por lo que solo corresponderá a este valor el que se podrá descontar de la parte variable de las remuneraciones, debiendo el empleador ajustar el sueldo base del trabajador para que ambas sumas nos de el sueldo mínimo de \$288.000.-

El ajuste se reflejaría en la liquidación de remuneraciones de la siguiente forma:

Sueldo base		174.000
Ajuste sueldo mínimo enero 2009		114.000
Remuneración variable	286.200	
Ajuste sueldo mínimo enero 2009	-114.000	
Remuneración variable a pago	172.200	172.200
Semana corrida 3 festivo 5 domingos		
$(172200 / 17) \times 8 =$	10.129,41	81.035

Como se puede apreciar el ajuste para enterar el sueldo mínimo mensual solo puede realizarse en relación al ingreso mínimo vigente a enero de 2009, motivo por lo cual los posteriores aumentos del ingreso mínimo mensual implicaron que el sueldo base se incrementara, para poder llegar al actual ingreso mínimo de \$288.000.-, así también la semana corrida se calculará solamente del saldo de la remuneración variable una vez rebajada de ella el ajuste de sueldo mínimo, esto porque el valor rebajado por la realización del ajuste que establece el artículo transitorio de la ley N° 20.281, adquiere la calidad de sueldo mensual, para la determinación de la semana corrida se utilizó el procedimiento de cálculo mensual antes visto.

De acuerdo a esta norma de carácter transitorio la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3152/063, de 25.07.2008

Ordinario N° 0110/001, de 08.01.2009

Ordinario N° 1588/027, de 27.04.2009

Ordinario 5867, de 11.11.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrída/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrída.pdf>

Cálculo de la semana corrida de las comisiones pagadas con desfase

Si bien no es una situación muy común, en este punto revisaremos la determinación de la semana corrida en el caso de comisiones pagadas con desfase.

El artículo 55 del Código del Trabajo permite el pago de las comisiones con desfase de 1 mes, esto implica por ejemplo que las comisiones que se devengan o generan en el mes de abril se pagarán en el mes de mayo. El mencionado artículo 55 dispone:

Artículo 55: Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

Como se puede apreciar este pago desfasado se debe pactar en el respectivo contrato de trabajo y debe estar fundado en razones de carácter técnico que impidan hacer el pago en el mes del devengamiento.

No existe en la legislación laboral o jurisprudencia administrativa alguna indicación expresa respecto de la forma en la cual se debe calcular la semana corrida de este tipo de remuneraciones variables, sin embargo, debemos tener en consideración lo siguiente:

El Artículo 45 del Código del Trabajo en su inciso primero señala:

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.

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos, el cálculo de la semana corrida, guarda directa relación con los días laborados y los de descanso de los trabajadores en el período semanal o mensual, que sirve de base de cálculo de las remuneraciones, careciendo de importancia, para el caso de cálculo de la semana corrida la oportunidad de pago de la remuneración variable, es así por ejemplo que si en el mes de abril de 2019, se está pagando una comisión devengada en el mes de marzo de 2019, el cálculo de la semana corrida debe realizarse sobre la base de los días laborales y días de descanso de la persona en el mes en que se devengó la comisión, esto es marzo de 2019, careciendo de importancia para la determinación de la semana corrida que las remuneraciones sean pagadas en abril.

Para entender de manera práctica esta situación supongamos que un trabajador con una jornada semanal de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado en el mes de marzo de 2019 generó comisiones por la suma de \$345.000.-, las cuales serán pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril, tendremos entonces respecto del cálculo de la semana corrida lo siguiente:

1. Debemos determinar el período, en el cual se devengó la comisión, el cual es del 01 al 31 de marzo de 2019.
2. Los días laborales de la persona serían 26 días.
3. Los días de descanso serían los domingos y festivos, los que son 5.
4. El valor diario de semana corrida sería $(345.000 / 26) = 13.269,23$.
5. El monto a pagar por semana corrida sería $(13.269,23 \times 5) = \$66.346$.

El valor de semana corrida no será el mismo si es que se considera en el cálculo con los días laborales y de descanso del mes de abril de 2019, que es en el mes que se paga la

remuneración variable, toda vez que el cálculo de hacerlo de esa manera, además de estar errado, sería el siguiente:

$$\text{Semana corrida} = (345.000 / 24) \times 6 = \$86.250.-$$

Existiendo en este caso una notoria diferencia en el valor a pago de esta especial forma de remuneración.

Es importante tener en consideración la correcta forma de realizar el cálculo de la semana corrida respecto de las comisiones pagadas con desfase, toda vez que en el caso de que en el mes de pago de las comisiones el trabajador estuviese haciendo uso de su feriado o bien de licencias médicas, los valores a pagar por semana corrida serían extremadamente dispares.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1117/059, de 25.02.1994

Ordinario N° 0110/001, de 08.01.2009

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Efectos de la semana corrida

Esta especial remuneración surte una serie de efectos en otras remuneraciones, situación que procederemos a revisar.

En el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado y los permisos

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.613 que **Modifica el Código del Trabajo, incluyendo la remuneración denominada "semana corrida" dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores**, el día 08 de agosto de 2012, se modificó el Código del Trabajo en los siguientes términos:

"Artículo único. - incorporase en el artículo 71 del Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando su actual inciso quinto a ser inciso final:

"Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda."

Producto de esta modificación el artículo 71 del Código del Trabajo señala lo siguiente:

Artículo 71: Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

Como se puede apreciar durante el feriado (vacaciones) los trabajadores tienen derecho a lo que se denomina remuneración íntegra, está constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores que tienen pactada una remuneración de carácter fija y por el promedio de los 3 últimos meses de las remuneraciones variables en el caso de trabajadores sujetos a este tipo de remuneración, en el caso de trabajadores con remuneración mixta es decir trabajadores remunerados con sueldo y que además perciben emolumentos variables, la remuneración íntegra será el sueldo más el promedio de los tres últimos meses de la parte variable.

Es de suma importancia señalar que los emolumentos que no constituyen remuneración como son las asignaciones de colación y movilización no se consideran en el cálculo de la remuneración íntegra durante las vacaciones.

A contar del 08.08.2012 con la publicación de la Ley N° 20.613, se debe considerar en el cálculo además del sueldo y las remuneraciones variables la remuneración especial denominada Semana Corrida, regulada en el artículo 45 del Código del Trabajo que ya hemos revisado.

Para que se entienda este punto revisaremos el siguiente ejemplo:

Ejemplo: trabajador remunerado con sueldo base y remuneración variable, hará uso de vacaciones desde el 7 de enero al 25 de enero de 2019, esto es por 15 días hábiles.

Jornada de trabajo de lunes a viernes de 45 horas semanales

Las remuneraciones del trabajador son las siguientes:

REMUNERACIÓN	diciembre	noviembre	Octubre
Sueldo base mensual	300.000	300.000	300.000
Comisión	152.000	160.000	148.000
Semana Corrida	45.600	48.000	33.636
Gratificación	109.250	109.250	109.250
Total Imponible	606.850	617.250	590.886

De los haberes señalados precedentemente, la gratificación aun cuando se pague mensualmente no corresponde ser incluida en el cálculo de la remuneración íntegra durante las vacaciones, por lo que para determinar el valor de la remuneración íntegra excluirémos la gratificación.

La remuneración íntegra entonces será determinada de la siguiente forma:

Valor día feriado = (Sueldo base + promedio 3 últimos meses rem. variable y semana corrida) /30

$\text{Valor día feriado} = (300.000 + ((197.600 + 208000 + 181.636) / 3)) / 30$
$\text{Valor día feriado} = (300.000 + 195.745,3333000) / 30$
$\text{Valor día feriado} = 16.525$

Al hacer uso de 15 días hábiles de vacaciones y 4 días inhábiles, dando un total de 19 días de feriado, la remuneración íntegra durante esos 19 días será la siguiente:

Remuneración íntegra feriado = 19×16.525

Remuneración íntegra feriado = 313.975

Es muy común que las empresas no paguen de la forma precedentemente indicada, sino que en el mes que el trabajador utiliza su feriado se paga el sueldo en forma normal, sin descontar los días de feriado y se pague como remuneración íntegra durante el feriado solo el promedio de las remuneraciones variables y la semana corrida, lo que resulta plenamente posible ya que no se genera ninguna disminución de remuneración para el trabajador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3740/035, de 27.08.2012

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

En las indemnizaciones por término de la relación laboral

Indemnización por feriado

Es importante señalar que al tenor del artículo 73 del Código del Trabajo, para efecto de determinar la indemnización por feriado, sea legal o proporcional se debe utilizar la remuneración íntegra definida en el artículo 71, por lo que el procedimiento antes realizado se debe aplicar también para determinar la indemnización por vacaciones o feriado.

Indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo

Respecto de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, debemos tener en consideración que su base de cálculo se encuentra regulada en el artículo 172 del Código del Trabajo, que establece que:

Artículo 172: *Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.*

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

La semana corrida por ser un estipendio que se percibe mensualmente, cumple con los requisitos para ser considerada en la base de cálculo de estas indemnizaciones.

Efecto de la semana corrida en la determinación de las horas extras.

Como ya se analizará, los trabajadores remunerados exclusivamente por día tienen derecho a esta remuneración especial denominada semana corrida, extendiéndose este derecho también a los trabajadores remunerados por hora, al respecto de estos trabajadores debemos tener presente lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 45 del Código del Trabajo que señala:

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.

Por su parte el artículo 32 del Código del Trabajo dispone:

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Como podemos apreciar, las horas extraordinarias se deben pagar con un recargo mínimo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, sin embargo, en el caso de los trabajadores con sueldo diario el legislador a establecido que lo que se pague por concepto de semana corrida, por concepto de los sueldos diarios debe ser incluido en el cálculo de las horas extraordinarias.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 1277/073, de 08.03.1994

Ordinario N° 1279/075, de 08.03.1994

Ordinario N° 3393/0177, de 31.05.1995

Ordinario N° 7630/0316, de 20.11.1995

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>

Para efecto de simplificar la determinación del valor de las horas extraordinarias, la Dirección del Trabajo mediante la Orden de Servicio N° 4, de 15.05.1987, estableció un procedimiento de cálculo basado en los denominados factores de horas extras, el cual es el siguiente:

Oficio Circular N° 4, de 15.05.87, de la Dirección del Trabajo

1. Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario;
2. Este monto diario se multiplica por 7, para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;
3. El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal; y
4. La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

De ahí se tiene que los factores de horas extraordinarias serían:

DETERMINACIÓN FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO MENSUAL

$$\left[\begin{array}{r} 1 \\ \hline 30 \end{array} \right] \times 7 \times 1,5$$

45

FACTOR = 0,007777

DETERMINACIÓN FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO DIARIO 6 DÍAS

$$\left[\begin{array}{r} 1 \times 6 \\ \hline 45 \end{array} \right] \times 1,5$$

FACTOR = 0,2

DETERMINACIÓN FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO DIARIO 5 DÍAS

$$\left[\begin{array}{r} 1 \times 5 \\ \hline 45 \end{array} \right] \times 1,5$$

FACTOR = 0,166667

DETERMINACIÓN FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO POR HORA

FACTOR = 1.5

Para poder entender el efecto de la semana corrida en la determinación del sobretiempo, haremos los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1:

Sueldo base diario (6 días):

Trabajador con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a sábado con un sueldo base diario de \$12.500.-, por día efectivamente laborado.

$$\text{Semana corrida} = (12.500 \times 6) / 6 = 12.500$$

La determinación del valor de las horas extras sería:

$$\text{Valor hora extra} = ((\text{Semana Corrida} / 6) + \text{Sueldo}) \times \text{Factor}$$

$$\text{Valor Hora extra} = ((12.500 / 6) + 12.500) \times 0,2$$

$$\text{Valor Hora extra} = (2083,333 + 12500) \times 0,2 = \$2.916,666 \text{ por cada hora extra.}$$

Si hubiésemos calculado el valor de la hora extraordinaria multiplicando solo el sueldo diario por el factor de horas extras, nos daría que la hora extra tiene un valor de \$2.500, lo que estaría rotundamente errado ya que no se estaría cumpliendo con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Ejemplo 2:

Sueldo base diario (5 días):

Trabajador con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes con un sueldo base diario de \$13.000.-, por día efectivamente laborado.

$$\text{Semana corrida} = (13000 \times 5) / 5 = 13.000$$

La determinación del valor de las horas extras sería:

$$\text{Valor horas extra} = ((\text{Semana Corrida} / 5) + \text{Sueldo}) \times \text{Factor}$$

$$\text{Valor Hora extra} = ((13000 / 5) + 13.000) \times 0,166667$$

$$\text{Valor Hora extra} = (2600 + 13000) \times 0,166667 = \$2.600.- \text{ por cada hora extra.}$$

Si hubiésemos calculado el valor de la hora extraordinaria multiplicando solo el sueldo diario por el factor de horas extras, nos daría que la hora extra tiene un valor de \$2.166,67, lo que estaría rotundamente errado ya que no se estaría cumpliendo con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Ejemplo 3:

Sueldo base por hora

Trabajador con una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes con un sueldo por hora de \$1.500.-.

$$\text{Semana corrida} = (1500 \times 45) / 5 = 13.500.-$$

$$\text{Semana corrida por cada hora} = 13500 / 45 = 300$$

$$\text{Valor Hora extra} = (1500 + 300) \times 1,5 = 2.700.-$$

Efecto de la semana corrida que nace de bonos por hora o diarios, respecto de trabajadores que tienen sueldo mensual

Si bien existen bonos que dan derecho a semana corrida, como por ejemplo los bonos por turno de noche, que de acuerdo a la jurisprudencia revisada de la Dirección del Trabajo, son considerados sueldo para efecto de las horas extraordinarias, y si se pagan por día además dan derecho a la remuneración denominada semana corrida, en el caso de que existan trabajadores con sueldo mensual y bonos que se devengan diariamente, como es el caso de los bonos por turno de noche, que se paguen por turno o día trabajado en horario nocturno, debemos señalar que la semana corrida que se genera de dichos bonos diarios, no se considera para efecto del cálculo del valor del sobretiempo, toda vez que no se estaría

en la hipótesis que establece el legislador para ello, toda vez que estos trabajadores no están remunerados exclusivamente por día.

Para entender este punto revisaremos el siguiente ejemplo:

DATOS

Sueldo base **300.000**

Bono de asistencia de \$1.200 por día efectivamente trabajado.

Jornada 45 horas semanales de lunes a viernes, en el mes de enero de 2019 no ha registrado inasistencias.

El trabajador tiene 10 horas extras en enero 2019.

Para el desarrollo del ejemplo utilizaremos el procedimiento mensual de cálculo de la semana corrida.

Días laborales de enero 2019: **22**

Días domingos: **4**

Festivos: **1**

Bono asistencia= $(1200 \times 22) = 26.400.-$

Cálculo semana corrida= $((1200 \times 22)/22) = 1.200.-$

Valor horas extraordinarias= $(300000 + 27.600) \times 0.00777777 = 2.547,9745$

La liquidación de enero de 2019 sería entonces:

REMUNERACIÓN ENERO 2019			
	SUELDO BASE		300.000
10	HORAS EXTRAS	2.547,9745	25.480
	GRATIFICACIÓN (357.880 x 25%)		89.470
22	BONO ASISTENCIA	1.200	26.400
5	SEMANA CORRIDA	1200	6.000

TOTAL IMPONIBLE	447.116
------------------------	----------------

Como se puede apreciar el monto pagado en el mes por concepto de bono de asistencia se utilizó para calcular el valor de las horas extras, pero no el monto que se pagó por concepto de semana corrida, esto conforme lo establece el Ordinario N° 5366, de 23.10.2015 de la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 5366, de 23.10.2015

<https://portaldesoluciones.cl/documento/boletin/otros/jurisprudencia-modulo-3-unidad-1-rem--sueldo-sem-corrida/jurisprudenciamodulo3unidad1remsueldosemcorrida.pdf>