



Departamento Jurídico  
K 8989 (1767)/2015

0531

ORD. \_\_\_\_\_/

**MAT.:** Atiende presentación que indica, referida al beneficio de semana corrida.

**ANT.:** 1.- Respuesta a traslado de empresa Forus S.A., de ~~21.12.2015~~.  
2.-Ord. N° 6412, de 09.12.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
3.-Ord. N° 845, de 17.11.2015, de Inspectora Comunal del Trabajo La Florida (S)  
4.-Ord. N° 5557, de 03.11.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
5.-Ord. N° 4056 de 11.08.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)  
6.-Presentación de 20.07.2015, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Forus S.A.

SANTIAGO,

22 ENE 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA FORUS S.A.  
AVDA. DEPARTAMENTAL N° 1053  
LA FLORIDA

Mediante presentación citada en el antecedente han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si los trabajadores de la empresa Forus S.A. que laboran en las unidades o módulos que indican, tienen derecho al beneficio de semana corrida que consagra el artículo 45 del Código del Trabajo.

Cabe señalar en forma previa que en cumplimiento del principio de bilateralidad, se dio traslado de la referida presentación a la empresa empleadora, requiriéndole expresar sus puntos de vista sobre la materia, quien por presentación de antecedente 1) dio respuesta a dicha petición, manifestando, en síntesis, que las únicas remuneraciones variables que tienen derecho a percibir los trabajadores de esa empresa son el incentivo de producción pactado en la cláusula 5ª del contrato colectivo vigente y el bono de responsabilidad de cortado de cuero y de forro de cuero contemplado en la cláusula 17 del mismo instrumento.

Al respecto hace presente que actualmente la empleadora paga semana corrida a los trabajadores a quienes corresponde el beneficio, considerando como remuneración variable solamente el último de los estipendios anotados, más no así, el bono de producción, el cual, a su juicio, no cumple con los requisitos necesarios para incluirlo en la base de cálculo del mismo, toda vez que no se devengaría diariamente.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 45 del Código del Trabajo, dispone:

*“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o trato, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”*

*“No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.”*

*“Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.*

*“Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35”.*

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se colige, en primer término, que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, según el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Se infiere igualmente, que el legislador, a través de la reforma introducida al mencionado artículo 45 por la ley N° 20.281, modificó el ámbito de aplicación de dicha norma, considerando ahora a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.

Mediante dictamen N° 3262/ 66, de 05.08.2008, este Servicio precisó las características o requisitos que debe reunir un determinado estipendio para los efectos de ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, señalando al efecto que el mismo debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser de naturaleza principal y ordinaria.

En el punto dos del aludido pronunciamiento jurídico, referido al concepto de remuneraciones variables, se sostiene que reviste tal carácter 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, agregando que lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento 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.

Ahora bien, de conformidad a lo establecido en el mismo dictamen, la remuneración variable, aparte de que debe ser devengada diariamente, debe ser principal y ordinaria.

Por lo que concierne al primer requisito, el mencionado pronunciamiento expresa que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio diariamente, precisando que reviste tal condición aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Conforme a la misma jurisprudencia, tal requisito implica que no deberán 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 en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sería el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.**

En lo que se refiere al segundo requisito, esto es, que la remuneración variable sea principal y ordinaria, el referido dictamen precisa que pueden calificarse como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración, excluyendo, por ende, de la base de cálculo que nos ocupa, aquellas de naturaleza accesorias, las que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas y secundarias. Se establece asimismo, que no procede considerar para tales efectos, las remuneraciones de carácter extraordinario, según el concepto fijado por esta Repartición, esto es, aquellas excepcionales o infrecuentes.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de los informes de fiscalización tenidos a la vista, emitidos por los fiscalizadores Lidia León San Martín y Romeo Espinoza Millanir, aparece que a los trabajadores que se desempeñan en el centro de cortado de esa empresa se les paga semana corrida, por lo cual el problema denunciado se presenta sólo con los trabajadores que laboran en los módulos de costura y centro de armados, específicamente, aparadores, servicios de prearmado y prefinito, Rink 1 y Rink 2.

Respecto a estos últimos, el primer informe evacuado por el fiscalizador Sr. Romeo Espinoza M. expresa que la remuneración obtenida por cada uno de los módulos fiscalizados, es pagada de acuerdo al total de pares de zapatos producidos por los trabajadores que los componen y *“el pago corresponde a la totalidad de la secuencia de trabajo que debe desarrollar el módulo completo, descrita en el documento mediante el cual realizan su trabajo, no correspondiendo al trabajo de cada uno de los integrantes en forma separada,”* concluyendo que *“los trabajadores pertenecientes a las secciones fiscalizadas se organizan en equipos de trabajo que perciben incentivos de producción que se devengan en forma colectiva, no individual.”* Sobre dicha base concluye que no correspondería exigir el pago de semana corrida respecto de los trabajadores que conforman dichos módulos.

Por su parte, el informe complementario de 28.10.2015, evacuado por el mismo funcionario señala en lo pertinente, que *“En la actualidad hay 12 módulos de costura en que laboran 3 a 4 personas( aproximadamente 36 trabajadores). En ellos se realiza el ensamble de todos los componentes: cueros, textiles, con la finalidad de después de concluir el proceso obtener aparados (es todo lo que va encima del pie o suela).*

*“A cada grupo se le cargan lotes de producción los que generan semanalmente el pago de incentivos grupales. Los lotes son entregados de acuerdo a la curva o lote de producción completo (una curva normal completa equivale a 36 pares de zapatos[...]) “ Una vez concluida la labor semanal se realiza el cálculo de los pares obtenidos contrastándolos con la medida estándar; a dicho valor se le aplican los montos pactados en el convenio colectivo y de esa forma se llega a un valor total referido al trabajo efectuado en colectivo”.*

*"El valor obtenido en colectivo se divide proporcionalmente entre los miembros de la cuadrilla en relación a la producción (el pozo es repartido) entre todos los involucrados."*

*" Los lotes se monitorean semanalmente y se efectúan los cálculos de rendimiento colectivo semanal respecto de la meta semanal (estándar) y se calculan los incentivos acordados. Terminada la semana se prepara una planilla resumen de la misma entre el jefe de Métodos y el Jefe de Producción y de calidad. La planilla es por módulo y por días que se vacían en la primera."*

Se agrega que " El incentivo se aplica en forma grupal a las personas que componen esas áreas de trabajo. " Tanto los módulos de costura, como los rinks o los de servicio, funcionan mediante un trabajo colectivo, estando así definidos tanto en la fórmula como en la realidad, lo que se compara con los promedios estándar de la empresa, midiéndose el avance semanal."

En el mismo informe se indica que la fórmula para el cálculo de la remuneración de los módulos de costura, de los equipos de servicio a máquinas ciucani, de costura en máquinas ciucani y de los equipos de servicios a Rinks y/o prearmado, se encuentran establecidos en el anexo B. del convenio colectivo vigente.

Analizada la situación consultada a la luz de los antecedentes de hecho descritos en los informes inspectivos señalados y de la doctrina institucional vigente sobre la materia, forzoso es concluir que el incentivo variable que perciben los trabajadores que laboran en los módulos y/ o unidades antes señaladas, no reúne los requisitos necesarios para incluirlo en la base de cálculo del beneficio de semana corrida, por cuanto dicho estipendio es determinado en base al rendimiento colectivo semanal de todos los trabajadores que las integran, no cumpliéndose, por tanto, la exigencia de devengarse diariamente en los términos precisados por la jurisprudencia administrativa vigente. Tal circunstancia determina, por tanto, que la empresa no está obligada a pagarles dicho beneficio.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, cumpla con manifestar a Ud. que los trabajadores de la empresa Forus S.A. que se desempeñan en los módulos de costura y que integran los equipos de servicio de costura en máquinas ciucani, equipos de servicios a máquinas ciucani y en los equipos de servicios a Rinks y/o prearmado, no tienen derecho al pago de semana corrida, atendido que la remuneración variable que perciben no se devenga diariamente en los términos precisados por la doctrina institucional, no cumpliendo, por ende, uno de los requisitos esenciales para impetrar el beneficio.

Saluda a Uds.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/SMS/sms**

**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control
- Empresa Forus S.A.