

CORTE SUPREMA CAMBIA CRITERIO Y NO EXIGE DEVENGAMIENTO DIARIO PARA QUE PROCEDA EL PAGO DE SEMANA CORRIDA

La Corte Suprema ([Rol Nro. 40.927-2021](#)) recientemente se pronunció sobre los requisitos que hacen procedente el pago de la “*semana corrida*”, cambiando nuevamente el criterio que había mantenido hasta el momento. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos que se deben tener en cuenta:

- A. Es importante recordar que la **semana corrida** (o pago del séptimo día) es un beneficio que se otorga a los trabajadores en dos casos:
- Trabajadores remunerados exclusivamente por día;
 - Trabajadores que tienen un sueldo mensual y, además, reciben remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos.

- B. En términos generales, la semana corrida consiste en que estos trabajadores tienen **derecho al pago de esta remuneración en dinero por los días domingo y festivos, a pesar de no haber trabajado esos días.**

En el caso del **trabajador remunerado exclusivamente por día**, el monto a pagar por este concepto equivale al promedio de lo ganado en la respectiva semana¹.

Si corresponde a un **trabajador que recibe un sueldo base y además remuneraciones variables**, el promedio a pagar (por el *séptimo día*, que equivale al día de descanso) se calcula sólo con relación a la parte variable de sus remuneraciones.

- C. En cuanto a los **requisitos para que proceda el pago de la semana corrida, se ha discutido si el devengamiento de la remuneración variable debe ser diario, semanal o mensual, ya que el texto legal no lo indica ni especifica.**

- D. En esta oportunidad, **la Corte Suprema sostuvo que la procedencia del pago de la semana corrida para los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables no está condicionado a que estas últimas se devenguen en forma diaria**, correspondiendo dicho pago si, por ejemplo, se devenga de manera mensual.

- E. Cabe señalar que, en otras sentencias anteriores, **la Corte Suprema había sostenido que procedía el pago de la semana corrida sólo cuando el devengamiento de la remuneración variable del trabajador era diario**, es decir, cuando la incorporaba a su patrimonio día a día.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARÍN al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ Se calcula dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias generadas por el trabajador durante la semana, por el número de días en que legalmente debió trabajar en dicha semana, sin perjuicio de no haber trabajado todos los días, pues en uno o más de ellos tuvo descanso.