

RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN REMUNERACIONES COMPUESTAS POR UNA PARTE FIJA Y OTRA VARIABLE, ES PROCEDENTE APLICAR EL PAGO DE SEMANA CORRIDA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 45, SÓLO SI SUS INGRESOS SON DEVENGADOS EN FORMA DIARIA.

El artículo 45 del Código del Trabajo otorga el beneficio de pago por semana corrida a todos los trabajadores remunerados exclusivamente por día. Extiende este beneficio a aquellos que tienen un ingreso mixto, contando de una remuneración fija y otra variable, en la medida que esta última se devengada a diario

La Excelentísima Corte Suprema, acoge recurso de unificación de jurisprudencia presentado por los demandados, quienes, en primera instancia, fueron condenados al pago del beneficio de semana corrida, siendo declarado nulo el fallo del Juzgado de Letras de Temuco, dictando otra de reemplazo.

Argumenta su fallo señalando que, si bien el artículo 45 del Código del Trabajo fue modificado para efectos de beneficiar a este tipo de trabajadores cuyos ingresos se estructuran en base a comisiones, pero que también perciben un sueldo mensual, y de esa forma no fueran excluidos automáticamente del beneficio de semana corrida al no ser remunerados exclusivamente por día, lo cierto es que el ingreso variable debe ser de aquellos que sea devengado a diario para que les sea aplicable el artículo 45. En el caso de autos, se constató que la parte variable del ingreso del trabajador no es de aquellos que se devenga por día, por lo que no procede pagar el beneficio.

Cuarta Sala Corte Suprema. Ingreso N°44039-2020

Santiago, dos de junio de dos mil veintiuno.

Visto:

En estos autos RIT O-60-2019, RUC 1940016182-9, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, por sentencia de veintiséis de abril de dos mil diecinueve, se acogió la demanda, por lo que se declaró que el demandante tiene derecho a percibir el beneficio de semana corrida y se ordenó su pago por el monto que se indica respecto del período reclamado.

La parte demandada dedujo recurso de nulidad en contra de dicho fallo, y una sala de la Corte de Apelaciones de esa ciudad, con fecha tres de marzo de dos mil veinte, lo desestimó.

En relación a esta última decisión, la demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se lo acoja y se dicte la de reemplazo que describe. Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar dice relación con determinar si es procedente, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, el pago de semana corrida respecto de trabajadores que perciben remuneraciones mixtas, compuesta por una parte fija y otra variable, que no se devengan en forma diaria.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en el fallo que apareja para efectos de su cotejo, dictado por esta Corte en los autos 2.111-2019, en que se sostuvo que el sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue solucionar el problema de los trabajadores cuya remuneración se estructuraba sobre la base de comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, que los excluía del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día, y que la exigencia de que la remuneración sea diaria -que es de la esencia de la institución- se verifica respecto del componente variable de la remuneración. De suerte 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.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la demandada, sobre la base de los motivos consagrados en los artículos 477 y 478 letra c) del Código del Trabajo.

Como fundamento del pronunciamiento, en cuanto al primer motivo, se estimó que en la de base se efectuó una correcta aplicación del artículo 45 del código del ramo, explicando su contenido e interpretándolo conforme al mérito del proceso, de manera clara, detallada y precisa, sin apartarse de la ley ni del derecho; y, en lo atinente al segundo, se consideró que el tribunal del grado cumplió fielmente con su obligación de que la decisión que plasma en la sentencia tenga su origen en un proceso lógico en el que interpreta y aplica la norma legal de acuerdo a los hechos probados en el juicio, para así arribar a una solución para el caso concreto.

Cuarto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia y aplicación del beneficio de semana corrida que consagra el artículo 45 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores remunerados en forma mixta, esto es, mediante estipendios de carácter fijos y de otros variables, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Quinto: 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, 13.795-18, y más recientemente, en los roles 27.868-19 y 27.635-19, ha declarado 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 sobre la base de 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. Agregando que, si bien el citado 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.

Tal conclusión es confirmada por los 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 que: “*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”.

Sexto: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Temuco al sostener que el demandante cumple 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 a su artículo 45.

Séptimo: 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.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada respecto de la sentencia de tres de marzo de dos mil veinte, dictada por la Corte de Apelaciones de Temuco, que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad en autos RIT O-60-2019, RUC 1940016182-9, y en su lugar, se declara que **es nula**, por lo que acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la respectiva sentencia de reemplazo.

Acordada con el **voto en contra** del Ministro Sr. Blanco, quien fue de opinión de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada relativo a la exégesis del artículo 45 del Estatuto Laboral, por estimar que ante la disconformidad de interpretación de dicha norma legal que se constata en la sentencia respecto de la cual se lo deduce y en la que se acompaña, su correcta inteligencia es la que sustenta aquella, teniendo en consideración que fruto de la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, se agregó el siguiente párrafo al artículo 45 del Código del Trabajo; “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, 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 domingo 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 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, porque es injusto respecto de otros trabajadores que con iguales estipendios compuestos por renta fija y variable este último ítem quede resuelto de inmediato y por ende su exigibilidad queda determinada y agotada con el acto remunerado sin otro aditamento, en comparación con aquellos trabajadores, que igualmente realizaron la acción que da derecho a percibir ingresos y su conducta se encuentra agotada, pero que la consumación del acto para el empleador no esté perfeccionada, pues ha contemplado etapas posteriores independientes del accionar del trabajador. En este caso, la conclusión del acto no depende de la conducta del trabajador, si no que de un tercero y esta circunstancia jamás puede quedar entregada al solo arbitrio del empleador, porque entonces la modificación legal introducida sería letra muerta.

Regístrese.
N° 44.039-2020