

Puerto Montt, uno de octubre de dos mil veintiuno.

## VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en la presente causa Rit O-18-2021, comparecen: doña MARÍA ANGÉLICA QUIROGA OYARZO, operadora de redes, cédula nacional de identidad N° 15.711.389-5; OMAR JAVIER AGUERO AGÜERO, operador de redes, cédula nacional de identidad N° 12.933.395-2; y don VÍCTOR ESTEBAN ALVEAL AGUILAR, operador de redes, cédula nacional de identidad N° 11.690.399-7; todos con domicilio para estos efectos en calle Dieciocho N° 45, oficina 501, comuna y ciudad de Santiago, quienes estando dentro de plazo y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 42, 45 y en general en el Capítulo V del título I del Libro I del Código del Trabajo, vienen en interponer demanda en Procedimiento de Aplicación General, por cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra de la empresa BADINOTTI NET SERVICES CHILE LTDA., representada legalmente por el señor CHRISTIAN TORRES FRENZEL, cuya profesión ignora, con domicilio para estos efectos, en Ruta 5 Sur Km. 1.040, comuna y ciudad de Puerto Montt, solicitando se acoja en todas sus partes, en atención a los hechos y fundamentos de derecho que exponen:

### I. ASPECTOS PROCESALES:

1. Competencia: En cuanto a la competencia absoluta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo letra a), este tribunal es competente para conocer de la presente demanda, pues la misma dice relación con la aplicación e interpretación de las normas laborales, además de la aplicación e interpretación de contratos.

En cuanto a criterios de competencia relativa, de conformidad al artículo 423 del Código ya señalado, este tribunal de S.S es competente para conocer de esta demanda, toda vez que el domicilio de la demandada y donde se prestaron los servicios, se encuentra en la comuna de Puerto Montt.

### 2. Procedimiento:



Atendida la diferencia de procedimientos que establece el artículo 496 del Código del Trabajo y que la presente contienda excede los diez ingresos mínimos mensuales, corresponde tramitar la presente a través del Procedimiento de Aplicación General establecido en Procedimiento de Aplicación General del párrafo 3°, del Capítulo II, Título I del libro V del Código del Trabajo.

3. Prescripción: Que el artículo 510 se señala que los derechos regidos por este Código prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, considerando que se nos paga el último día hábil del mes, la acción interpuesta se encuentra dentro de plazo. Que, en el presente caso, se solicita el cobro de prestaciones adeudadas desde el mes de agosto de 2018, sin embargo, respecto a los meses agosto a diciembre de 2018, estiman que se aplica el artículo 8 de la Ley N° 21.226 que establece la prórroga de los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso. Considerando, que a causa de la pandemia se ha dificultado la recolección de información y coordinación para la preparación de la demanda, es que se dictó esta ley que suspende la prescripción y caducidad en el ámbito laboral, encontrándonos dentro de plazo.

## II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

1. Relación contractual: Todos los demandantes tienen un contrato de trabajo con la demandada.

2. Funciones: Todos los demandantes se desempeñaron como operadores de redes, siendo su función principal la reparación de las redes.

3. Jornada: Todos los demandantes trabajaron de lunes a viernes, 45 horas semanales.



4. Bono: Todos recibían bono mensual, denominado “Bono de producción colectiva”, que se determina por la cantidad de metros de reparación y el tipo de red. En ese sentido, detalla que si un trabajador hace solo el trabajo recibirá el bono completo; si lo hacen entre dos, se repartirá en partes iguales, pero queda determinado por la cantidad de metros en que participa cada trabajador día a día.

En ese sentido, agregan que el contrato colectivo, celebrado el año 2016 y que fue prorrogado en virtud del artículo 342 del Código del Trabajo, señala:

Tipo de red	<i>Remuneración líquida de producción colectivo para cada trabajador de un grupo determinado (por trabajador y m2 procesado) (julio 2016 -junio 2017)</i>
Smolt (5/6" - 1 1/4")	\$20,20 líquidos/M2
Engorda (11/2" - 2 1/2")	\$15,71 líquidos/m2
Lobero (8" - 10")	\$10,10 líquidos/m2
Otros (pajareras lances, bolinces) (2" - 4" - 6")	\$12,34 líquidos/m2

5. Semana corrida: Como se explicó los trabajadores ganan un bono que depende de los metros diarios que realizan, sin perjuicio de que el bono se paga mensualmente. Sin embargo, este bono solo considera como base de cálculo los días efectivamente trabajados, de manera que los días en que descansamos, dejamos de obtener dicho bono.

Al respecto, consideran que en virtud de la modificación introducida por la Ley 20.281, en estos casos, corresponde extender el pago de dicho bono también a los días domingos y festivos, en que los trabajadores no pueden prestar servicios y por ello no pueden generar comisiones para obtener el pago del "Bono de producción colectiva", es decir, tendrían derecho al pago de semana corrida.

Que sin embargo, el empleador nunca ha pagado la asignación de semana corrida.

6. Deuda: Por lo cual, estiman que desde el mes de agosto de 2018 al mes de agosto del año 2020, se les adeuda por este concepto a cada trabajador según



el siguiente detalle, el cual se obtuvo dividiendo el bono mensual por los días que el trabajador debió trabajar ese mes (lunes a viernes), y el resultado se multiplicó por la cantidad de domingos y feriados del mismo mes:

**MARÍA ANGÉLICA QUIROGA OYARZO**

MES	BONO	VALOR DIARIO	DIAS QUE DEBIO TRABAJAR	DOMIN Y FTVO	Semana corrida
01-08-2018	\$240.000	\$ 10.909	22	5	\$54.545
01-09-2018	\$250.000	\$ 12.500	20	8	\$100.000
01-10-2018	\$120.000	\$ 5.455	22	5	\$27.273
01-11-2018	\$180.000	\$ 9.000	20	6	\$54.000
01-12-2018	\$130.000	\$ 6.500	20	7	\$45.500
01-01-2019	\$120.000	\$ 5.455	22	5	\$27.273
01-02-2019	\$0	\$ -	20	4	\$0
01-03-2019	\$770.000	\$ 36.667	21	5	\$183.333
01-04-2019	\$0	\$ -	21	6	\$0
01-05-2019	\$100.000	\$ 4.762	21	6	\$28.571
01-06-2019	\$145.000	\$ 6.905	21	6	\$41.429
01-07-2019	\$250.000	\$ 11.364	22	5	\$56.818
01-08-2019	\$90.000	\$ 4.286	21	5	\$21.429
01-09-2019	\$160.000	\$ 8.889	18	8	\$71.111
01-10-2019	\$261.222	\$ 11.874	22	6	\$71.242
01-11-2019	\$0	\$ -	20	5	\$0
01-12-2019	\$0	\$ -	21	6	\$0
01-01-2020	\$160.000	\$ 7.273	22	5	\$36.364
01-02-2020	\$160.000	\$ 8.000	20	4	\$32.000
01-03-2020	\$240.000	\$ 10.909	22	5	\$54.545
01-04-2020	\$260.000	\$ 12.381	21	6	\$74.286
01-05-2020	\$260.000	\$ 13.684	19	7	\$95.789
01-06-2020	\$200.000	\$ 9.524	21	5	\$47.619
01-07-2020	\$306.000	\$ 13.909	22	5	\$69.545
01-08-2020	\$60.000	\$ 2.857	21	6	\$17.143
<b>TOTAL</b>		\$		<b>\$1.209.816</b>	

**OMAR JAVIER AGUERO AGÜERO:**

MES	BONO	VALOR DIARIO	DIAS QUE DEBIO TRABAJAR	DOMIN Y FTVO	Semana corrida
01-08-2018	\$0	\$ -	22	5	\$0
01-09-2018	\$520.000	\$ 26.000	20	8	\$208.000
01-10-2018	\$668.000	\$ 30.364	22	5	\$151.818
01-11-2018	\$730.000	\$ 36.500	20	6	\$219.000
01-12-2018	\$730.000	\$ 36.500	20	7	\$255.500
01-01-2019	\$940.000	\$ 42.727	22	5	\$213.636



01-02-2019	\$756.667	\$ 37.833	20	4	\$151.333
01-03-2019	\$1.005.000	\$ 47.857	21	5	\$239.286
01-04-2019	\$620.000	\$ 29.524	21	6	\$177.143
01-05-2019	\$0	\$ -	21	6	\$0
01-06-2019	\$753.000	\$ 35.857	21	6	\$215.143
01-07-2019	\$590.000	\$ 26.818	22	5	\$134.091
01-08-2019	\$0	\$ -	21	5	\$0
01-09-2019	\$647.000	\$ 35.944	18	8	\$287.556
01-10-2019	\$890.000	\$ 40.455	22	6	\$242.727
01-11-2019	\$380.000	\$ 19.000	20	5	\$95.000
01-12-2019	\$0	\$ -	21	6	\$0
01-01-2020	\$995.000	\$ 45.227	22	5	\$226.136
01-02-2020	\$755.000	\$ 37.750	20	4	\$151.000
01-03-2020	\$890.000	\$ 40.455	22	5	\$202.273
01-04-2020	\$860.000	\$ 40.952	21	6	\$245.714
01-05-2020	\$635.000	\$ 33.421	19	7	\$233.947
01-06-2020	\$940.000	\$ 44.762	21	5	\$223.810
01-07-2020	\$840.000	\$ 38.182	22	5	\$190.909
01-08-2020	\$650.000	\$ 30.952	21	6	\$185.714
<b>TOTAL</b>		\$		<b>\$4.249.737</b>	

VÍCTOR ESTEBAN ALVEAL AGUILAR

MES	BONO	VALOR DIARIO	DIAS QUE DEBIO TRABAJAR	DOMIN Y FTVO	Semana corrida
01-08-2018	\$1.050.000	\$ 47.727	22	5	\$238.636
01-09-2018	\$450.000	\$ 22.500	20	8	\$180.000
01-10-2018	\$807.000	\$ 36.682	22	5	\$183.409
01-11-2018	\$700.000	\$ 35.000	20	6	\$210.000
01-12-2018	\$819.689	\$ 40.984	20	7	\$286.891
01-01-2019	\$775.733	\$ 35.261	22	5	\$176.303
01-02-2019	\$1.000.000	\$ 50.000	20	4	\$200.000
01-03-2019	\$970.000	\$ 46.190	21	5	\$230.952
01-04-2019	\$830.000	\$ 39.524	21	6	\$237.143
01-05-2019	\$780.000	\$ 37.143	21	6	\$222.857
01-06-2019	\$0	\$ -	21	6	\$0
01-07-2019	\$670.000	\$ 30.455	22	5	\$152.273
01-08-2019	\$700.000	\$ 33.333	21	5	\$166.667
01-09-2019	\$820.000	\$ 45.556	18	8	\$364.444
01-10-2019	\$860.000	\$ 39.091	22	6	\$234.545
01-11-2019	\$805.000	\$ 40.250	20	5	\$201.250
01-12-2019	\$140.000	\$ 6.667	21	6	\$40.000
01-01-2020	\$705.000	\$ 32.045	22	5	\$160.227
01-02-2020	\$790.000	\$ 39.500	20	4	\$158.000
01-03-2020	\$0	\$ -	22	5	\$0
01-04-2020	\$930.000	\$ 44.286	21	6	\$265.714
01-05-2020	\$705.000	\$ 37.105	19	7	\$259.737
01-06-2020	\$810.000	\$ 38.571	21	5	\$192.857



01-07-2020	\$675.000	\$ 30.682	22	5	\$153.409
01-08-2020	\$870.000	\$ 41.429	21	6	\$248.571
<b>TOTAL</b>		\$		<b>\$4.763.887</b>	

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

1. Procedencia del derecho a semana corrida.

Que conforme lo dispuesto en el artículo 42 del Código del Trabajo, el legislador señala que constituye remuneración, entre otras, la comisión. En la letra c) del artículo 42 define comisión como “el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.”

Que, en el caso de autos, se encuentra pactado entre la empresa y nosotros, los demandantes, el pago de un monto en dinero adicional a la remuneración mensual y variable que se determina diariamente en atención a la cantidad de metros reparados. Citan el artículo 45 del Código del Trabajo en lo relativo a las remuneraciones que: 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.

Es claro que la finalidad de este artículo es velar por el descanso efectivo de las y los trabajadores, para lo cual se extiende el pago de la parte variable de la remuneración también a los domingos y festivos. Agregan que, de acuerdo a la modificación introducida por la ley 20.281 el legislador amplió el beneficio de semana corrida no solo respecto de los trabajadores remunerados exclusivamente



por día, sino que lo hizo extensivo además a los trabajadores remunerados con sueldo mensual y remuneraciones variables, como comisiones y tratos, estableciendo formas de cálculo diferentes según se trate de un caso u otro.

Que, así lo ha reconocido la Inspección del Trabajo la que en ORD N°431 de 25 de enero de 2017 establece: 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.

En el mismo documento la Inspección del Trabajo, se establecen los requisitos para la procedencia del beneficio de semana corrida, citando dictamen N°3262/ 66, de 05.08.2008, en que el 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.

Ahora bien, el estipendio, además de ser remuneración, puede ser de carácter variable, como ocurre en el presente caso. Cabe señalar, que el empleador lo denominó “bono de producción colectiva”, con el objeto evidente de evitar el pago de semana corrida, sin embargo, en el ámbito laboral aplica el principio de la primacía de la realidad, que se traduce en “las cosas son lo que son, y no lo que dicen que son”, no porque se denomine “colectivo” será colectivo. En ese sentido, el bono es de carácter individual, ya que el trabajador solamente lo recibirá según los metros y tipos de redes que repare, por lo cual, se mantiene el fundamento de la semana corrida, en que si el trabajador no asiste a trabajar, no recibirá el pago.



Por otro lado, estiman que se da el caso que, si dos trabajadores reparan una red, se dividen el bono en dos, esto no transforma el bono en colectivo, sino en plural, en que hay más de un trabajador que tiene un derecho individual por los metros que reparó, pero no es colectivo porque es claramente distinguible la tarea individual que hace el trabajador que lo hace merecedor del bono. El bono sería realmente colectivo, si pese a la ausencia o con independencia de lo que trabaje una persona en particular, de todas formas recibirá el bono por el trabajo realizado por su equipo.

Citan además a la ltima. Corte de Apelaciones de Santiago, que en sentencia Rol 1678- 2018, Libro Laboral – Cobranza, señaló: 10°) Que, de esta manera, el asunto aparece correctamente definido por el fallo que se impugna, impugnación que no tiene fundamento, ya que, estando compuesta la remuneración del demandante por una remuneración fija y otra variable, comisiones por venta que irían a un pozo de reparto entre todos los trabajadores, en forma independiente de cuanto sea la venta de cada uno, resulta evidente que el pozo se genera por el aporte individual de todos y cada uno de los trabajadores, y por lo tanto, el devengo es diario, ya que las ventas se producen día a día. Y devengar no tiene relación con recibir en forma material, el pago de una remuneración, sea fija o sea variable, sino que su acepción es la de “Adquirir alguien derecho a una cantidad de dinero como pago por un trabajo, un servicio, un tributo, etc.”

Por lo tanto, cuando se realiza una venta que genera una comisión, se adquiere el derecho al pago de la misma, lo que podrá ser periódico, diario o mensual, pero el devengo se produce al momento de hacerse la operación de venta. De modo tal que, sea que se paguen comisiones individuales o grupales con el sistema del pozo que alega la recurrente, el resultado es el mismo, y así lo entiende correctamente el fallo. El pozo se forma con las ventas individuales efectuadas por cada trabajador, y al momento de hacer cada uno de ellos cada venta, se genera o devenga la comisión, independientemente de la manera como se pague ésta. Así las cosas, para determinar la procedencia de semana corrida en el caso de autos es necesario verificar dichos requisitos.





A. El bono reviste el carácter de remuneración;

Que, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone: 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.

En el presente caso, el bono es una contraprestación en dinero, ya que se genera por la cantidad de metros reparados. Su fuente está en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Como se observa, por la forma en que se pacta, el estipendio es además variable.

Sobre esto también cita el ORD. en comentario cuando señala: En relación con este tipo de remuneraciones, es preciso señalar que la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que 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. Como se desprende de la tabla que determina el monto del bono, este variará en atención a la cantidad de metros y el tipo de red, razón por la cual el bono varía mes a mes, lo que depende del volumen de metros realizados durante dicho mes.

En consecuencia se cumple el primer requisito sin mayor dificultad.

A. Se devenga diariamente:

Al respecto la Inspección señala que: En relación con este requisito, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, 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 ya se ha adelantado, si bien es cierto que el bono se paga mensualmente en la liquidación correspondiente, lo cierto es que se devenga diariamente ya que lo que se paga al final de mes se incorpora al patrimonio día a



día, por cada día que efectivamente se presta servicios solamente. Pero incluso más, aun en el evento de que S.S estime que el bono en comento se devenga mensualmente, igual corresponde el pago del beneficio de semana corrida.

Que, así también lo ha entendido la jurisprudencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema, como se desprende de sentencia de causa ROL 5.344 de 2015 de fecha 29 de enero de 2016, en la que, acogiendo un recurso de Unificación de Jurisprudencia resuelve que: 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, estiman, que 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.

En el mismo sentido se vuelve a pronuncia el máximo tribunal en sentencia de causa ROL 19.098-2017 de fecha 16 de noviembre de 2017 en la que, rechazando Unificación de Jurisprudencia, dispone: 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, se 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, 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. Continúa señalando, en el considerando octavo: Que, en virtud de tal referencia, a juicio de esta Corte es claro que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del estatuto laboral, 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 los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de La Serena no han incurrido en la infracción de ley acusada, razón suficiente para desestimar el presente arbitrio.. Esta interpretación fue confirmada recientemente por mismo tribunal, el que resolviendo un recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa ROL 418-2018, de fecha 31 de diciembre de 2018, establece que: Octavo: 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. (El destacado es nuestro) En definitiva, sea que S.S estime que el bono por producción se devenga diaria o mensualmente, procede en el presente caso el pago del beneficio de semana corrida, habida cuenta que la ley tiene como finalidad velar por el descanso efectivo de las y los trabajadores, para la cual exige el pago de aquellos bonos variables en días domingos y festivos, lo que es además congruente con el principio indubio pro operario que rige de manera transversal el derecho laboral y que exige que, ante la duda, se prefiera aquella interpretación de la ley que resulte más beneficiosa para el trabajador, lo que a su vez se condice con el espíritu de la legislación laboral.

A. El estipendio debe ser de naturaleza principal y ordinaria:

Sobre este requisito la Inspección del Trabajo en el ORD. N°431 de 25 de enero de 2017, ya citado ha precisado que en cuanto a la naturaleza principal y ordinaria de las remuneraciones, precisa que ello significa que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración El bono depende únicamente de los metros realizados y el tipo de red, sin que dependa de ningún otro estipendio o remuneración. Con esto se cumple también el tercer requisito exigido por la Inspección del Trabajo para la verificación del derecho al pago de semana corrida. Agrega el ORD. que el bono debe basarse en el esfuerzo individual del trabajador o trabajadora, excluyendo del beneficio aquellos estipendios que dependen del esfuerzo colectivo. En el caso de autos, la descripción del bono hecha por la demandada, establece expresamente que depende de la cantidad de metros y del tipo de malla.



1. Sobre el cálculo de la semana corrida: El cálculo del beneficio que se demanda puede efectuarse de manera semanal o mensual. Así lo ha señalado la Inspección del Trabajo en ORD. N° 0110/001 de 8 de enero de 2009 en el que establece que: De esta suerte, en opinión de esta Dirección, no existe inconveniente para efectuar el cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo en forma mensual, en el evento de que éste no pudiese realizarse semanalmente por las circunstancias ya anotadas. Respecto de estos casos (aquellos en que no se puede realizar el cálculo semanalmente), el ordinario recién citado ha dispuesto que:

Ahora bien, en tal caso, el procedimiento de cálculo del promedio en análisis, sería el siguiente: a) Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y, b) El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho periodo mensual. Ahora bien, para poder determinar, cuánto corresponde pagar al trabajador en un mes, el resultado de la división por la cantidad de días que este debió trabajar debe a su vez multiplicarse por los domingos y festivo del periodo correspondiente, lo que arrojará el valor final que debe ser pagado por el empleador en la liquidación mensual. Así las cosas, tendrían derecho a la semana corrida tanto los trabajadores que tengan una remuneración exclusivamente por día, así como aquellos que tengan una remuneración mixta, es decir un sueldo base mensual más remuneraciones variables las que – como ha indicado la Dirección del Trabajo – consiste en la “posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes”.

Detalla que, el cálculo del monto que corresponda pagar por concepto de semana corrida podrá efectuarse con una base semanal o mensual según corresponda en el caso concreto, cual en el presente caso tratándose de remuneración mixta, estaría compuesta de un sueldo base más un bono por producción que varía mes a mes en atención a los metros y al tipo de red que realice directa y personalmente el trabajador diariamente las que se sumadas



darán un monto mensual. Así las cosas, a su parecer resulta claro que, en el caso de autos, procede el pago de semana corrida por el bono de producción, en atención al fundamento del beneficio de semana corrida, el que pretende velar por el efectivo descanso de las y los trabajadores.

Así lo ha entendido la Excelentísima Corte Suprema en causa ROL 19.098-2017 de 16 de noviembre de 2017 en la que dispone: (...) 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. No obstante lo expuesto precedentemente, la demandada, desde que existe la obligación legal de pagar a las trabajadoras con remuneraciones mixtas el derecho a la semana corrida, se ha negado a dar cumplimiento a ello, pese a nuestra insistencia, por lo que nos adeuda este beneficio, razón por la cual S.S. deberá declarar el derecho de éstos y condenar a la demandada al pago de las sumas de dinero que más adelante se individualizan para cada uno de ellos y por el período que se indica.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 7º, 8º, 42, 45 y siguientes del Código del Trabajo, pide tener por interpuesta demanda de cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general, en contra de la empresa BADINOTTI NET SERVICES CHILE LTDA., representada legalmente por el señor CHRISTIAN TORRES FRENZEL, ya individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, con condena en costas, declarando que todos y cada uno de los demandantes tienen derecho a semana corrida por el bono denominado “bono de producción colectiva”, y que se les adeudan los siguientes montos referentes al período agosto de 2018 a agosto de 2020, según el detalle especificado en el cuerpo de la demanda o lo que S.S. determine conforme al mérito del proceso, con los reajustes e intereses legales.

CONTESTACION:



Por su parte, comparece don Gonzalo Méndez Amunátegui, abogado, en representación de Badinotti Net Services Chile Limitada, ambos domiciliados en calle Freire 130, cuarto piso, Puerto Montt, quien en virtud de lo dispuesto en los artículos 452 y siguientes del Código del Trabajo, contesta la demanda de cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de su representada, negando y contravirtiendo desde ya en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en ellas, salvo aquellos hechos que sean expresamente reconocidos, solicitando su más absoluto rechazo con expresa condenación en costas, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que expone.

SEGUNDO: Contestando, la demandada expone:

#### I.I INCUMPLIMIENTO ARTÍCULO 446 N° 4 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. Comienza indicando, que previo a las alegaciones de fondo que realizara en este juicio, y para preparar la correcta defensa del mismo evitando eventuales nulidades, hace presente que en autos existe una infracción evidente a la norma del artículo 446 del Código del Trabajo, la cual dispone en su numeral 4: “La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y”.

2. Los demandantes presentaron demanda de cobro de prestaciones, indicando que Badinotti adeudaría de forma íntegra la denominada semana corrida, desde agosto de 2018 a agosto de 2020, respecto de un bono que denominan “Bono de Producción Colectiva”, supuestamente contenido en el Contrato Colectivo de fecha 07 de diciembre de 2016, celebrado con el Sindicato N°2 de Badinotti Net Services Chile Limitada, vigente en la actualidad, ya que fue prorrogado en su oportunidad.

3. Que sin embargo, la denominación “Bono de Producción Colectiva” solo se encuentra en las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores y con el único objeto de identificar, para efectos del pago de remuneraciones, el bono de producción que corresponde a cada trabajador. Así, aclara que no existe un “Bono



de Producción Colectivo” en el Contrato Colectivo, sino que al menos 6 bonos distintos, dependiendo en que área y funciones desarrolla cada trabajador.

Anexo 1 del Contrato Colectivo: i. Tablas de Bono de Producción Operarios de Lavado ii. Tablas de Bono de Producción Operarios de Hidrolavado iii. Tablas de Bono de Producción Operarios de Impregnación y Secado iv. Tablas de Remuneraciones de Producción Operarios de Reparación v. Tablas de Remuneraciones de Lavado y Desinfección de Contenedores vi. Tablas de Remuneraciones de actividades de engrase de Manipuladores Telescópicos y/o Grúa marca Terex y PPM.

4. Adicionalmente indica, que el supuesto Bono de Producción Colectivo que se describe en la demanda es una descripción parcial del Bono Operarios de Reparación (iv), omitiendo el 90% de su descripción y, en especial, omitiendo cualquier referencia a la forma de cálculo de las “Modificaciones”, que es el componente principal del Bono de Producción Operarios de Reparación. Para los efectos de la presente contestación, indica que denominará a la parte del bono que se reclama como “Bono Reparación”.

5. Así, la demanda señala que se adeudaría el beneficio de la semana corrida respecto del denominado “Bono de Producción Colectivo”, supuestamente contenido en el Contrato Colectivo vigente, lo cual no es cierto, procediendo a describir solamente, y de manera parcial, el Bono de Producción Operarios de Reparación, omitiendo que el mismo Bono se encuentra compuesto por dos variables o labores: La (i) reparación y la (ii) modificación de redes.

6. Por lo anterior, hace presente que la defensa de su representada se orientará a fin de dar respuesta a la acción de cobro del beneficio de la semana corrida respecto del bono descrito en el punto N° 4 de la demanda, para estos efectos denominamos “Bono Reparación”, reiterando que en la demanda no se describe otro bono, ni habría reproche respecto de otra remuneración variable. Solamente se cuestiona el bono descrito en el N° 4 de la demanda.





7. Insiste, que no hay en toda la demanda una indicación distinta de como estaría conformado el supuesto Bono de Producción Colectivo que en la forma descrita en el citado N° 4, que vendría a ser una descripción parcial del Bono de Producción Operarios de Reparación.

8. Ahora bien, cuestiona: ¿se desempeñan todos los trabajadores en el área de reparación, realizando las mismas funciones, desde agosto de 2018 a agosto de 2020? ¿Poseerán todos acaso la misma estructura de remuneración variable?

9. Por si fuera poco, los actores tampoco están seguros de su postura jurídica. Lo anterior por cuanto no precisan si, en su entender, es necesario o no un devengo diario de la remuneración variable para efectos de percibir semana corrida. Pareciera que ambigualmente se acogen a ambas, para así ver si, quizás con algo de suerte, resultan favorecidos. Que lo anterior, además de denotar un problema conceptual grave al momento de presentar la demanda, es muestra de una falta de seriedad, lo cual, lamentablemente, para justificar su postura, lleva a los demandantes a realizar citas descontextualizadas e incompletas.

10. Que lo expuesto impide a ambas partes debatir de manera correcta, toda vez que la parte demandante olvida que es su carga probatoria acreditar la procedencia de dicha prestación, pues no basta señalar un nombre contenido en las liquidaciones (Bono de Producción Colectivo) para demandar el pago de la semana corrida. Lo anterior torna la demanda en ininteligible, y ello debiera bastar para el rechazo de la presente acción.

Concluye que, al tratarse de un asunto que necesariamente se debe acreditar con hechos, y al no haber sido expresados por los actores, S.S. debiese derechamente rechazar la demanda deducida en contra de mi representada, con expresa condena en costas.

POR TANTO, pide tener por incumplido a la parte demandante con lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, procediendo a rechazar la demanda deducida en autos, con expresa condenación en costas



## I.II ANTECEDENTES DE LA DEMANDA

11. A fin de no reproducir lo expuesto en I.I precedente, por economía procesal, solo agrega, que los actores señalan que todos reciben un bono denominado “Bono de Producción Colectivo”, que se determina por la cantidad de metros de reparación y el tipo de red y que si un trabajador hace solo el trabajo recibirá el bono completo, si lo hacen entre dos, se repartirá en partes iguales, pero queda determinado por la cantidad de metros que participa cada trabajador día a día. Agregan que el bono depende de los metros diarios que realizan sin perjuicio que su pago se realice mensualmente. Para estos efectos, reproducen la tabla de valores por metro cuadrado contenida en el Contrato Colectivo para el Bono de Producción Operarios de Reparación.

12. En efecto, para efectos de determinar las supuestas prestaciones adeudadas incorporan una tabla respecto de cada trabajador, con el monto del Bono de Producción Colectivo, que no es lo mismo que el Bono Reparación, pagado mes a mes, señalando que este monto se debe dividir por los días en que el trabajador debió trabajar ese mes (lunes a viernes) y el resultado se debe multiplicar por la cantidad de domingos y feriados del mismo mes.

13. Acto seguido, la demanda contiene los fundamentos de derecho de la acción, citando algunos dictámenes de la Inspección del Trabajo y sentencias de los tribunales superiores de justicia, los cuales, se verá a continuación, no contienen los criterios actuales, en especial de la E. Corte Suprema de Justicia.

14. En términos resumidos, los actores señalan que el Bono Reparación tiene las siguientes características:

14.1 Es un bono de carácter individual, ya que el trabajador solo lo recibirá según los metros y tipos de redes que repare, señalando textualmente que si un trabajador no asiste a trabajar no recibe el pago. Señalan que el bono sería realmente colectivo si pese a la ausencia, o con independencia de lo que trabaje una persona en particular, de todas formas recibirá el bono por el trabajo realizado por su equipo, cuál no sería el caso.



14.2 En un bono que se devenga diariamente, no obstante su pago sea mensual, ya que se incorpora día a día al patrimonio del trabajador, solamente por cada día que efectivamente se presta servicios. Agregan, como si tratará de salir a pescar, que si S.S. no considera que estamos ante un bono cuyo devengamiento es diario sino mensual, igualmente es procedente el pago del beneficio de la semana corrida según la jurisprudencia contenida en sentencia Rol 5344-2015 (acoge unificación), sentencia Rol 19098-0217 (rechaza unificación) y sentencia Rol 418-2018 (rechaza unificación), todas de la E. Corte Suprema.

### I.III CONTROVERSIA FORMAL

15. Que la demanda debe ser rechazada íntegramente, pues los actores no son acreedores del pago de semana corrida por no reunirse los requisitos para su pago.

16. Referido lo anterior, pide tener presente que, en los términos del artículo 452 del Código del Trabajo, niega y controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de la demanda, a excepción de aquellos que son reconocidos expresamente en esta presentación.

Sin que importe un listado taxativo, esta parte reconoce, en su caso, y niega y controvierte, en especial, los siguientes hechos:

16.1 No es cierto que las remuneraciones variables que devengan los actores tengan los requisitos de ser individuales, principales, ordinarias y se devenguen diariamente (aspecto que se detallará más adelante).

16.2 No es efectivo que el Bono Reparación se devengue diariamente.

16.3 No es efectivo que el Bono Reparación se calcule diariamente.

16.4 No es efectivo que el Bono Reparación se calcule individualmente, sino que su cálculo es por grupos.



16.5 No es efectivo que el Bono Reparación que percibe un trabajador se determine en base a los metros cuadrados reparados individualmente.

16.6 No es efectivo que el Bono Reparación obedezca a un rendimiento individual, sino que a uno colectivo.

16.7 No es efectivo que un trabajador que no asiste a trabajar no se le pague el Bono Reparación. No hay descuento por días de inasistencia si el grupo ya comenzó la reparación.

16.8 No es efectivo que el Bono de Producción Colectivo sea el mismo que el Bono Reparación. Es la denominación para un conjunto de bonos de producción, de manera tal que su monto es la suma de ellos.

16.9 No son efectivos los montos señalados en la demanda respecto del Bono Reparación, ya que estos corresponden al Bono de Producción Colectivo, cuya composición no es parte de las prestaciones que se reclaman. Así, la base de cálculo de las prestaciones demandadas es errada.

En este orden, sin perjuicio de estimar la improcedencia de la acción de cobro de prestaciones por semana corrida deducida, pide tener presente que su parte controvierte los montos supuestamente adeudados que se indican en la demanda, debiendo por tanto acreditarse por parte de los demandantes, en la etapa procesal respectiva, la veracidad de los mismos.

#### I.IV FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN

17. Establece que los trabajadores que por este acto presentan demanda en contra de mi representada no tienen derecho a percibir el pago de semana corrida por el Bono Reparación (ni por ningún otro), puesto que no reúne los requisitos que establece la ley para tan circunstancia.

18. Adicionalmente, y tal cual se ha indicado en forma previa, los demandantes solo describen una parte del Bono de Producción Operarios de



Reparación, omitiendo deliberadamente el Bono Modificación, contenido en el mismo artículo del Contrato Colectivo.

19. Cita el artículo 45 del Código del Trabajo: “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”.

Así, el artículo 45 del Código del Trabajo es claro al indicar quienes son los acreedores del pago de la semana corrida, lo que no es el caso de los trabajadores demandantes de autos. En cuanto a su definición, se ha señalado que la semana corrida es un beneficio remuneratorio legal en virtud del cual los trabajadores que sólo perciben remuneración por su jornada diaria tienen derecho a percibir el pago de la remuneración correspondiente a los días domingo y festivos. Como sabemos, igual derecho tienen hoy los trabajadores remunerados con sueldo mensual y remuneraciones variables, en relación a la parte variable de sus remuneraciones, cumpliendo los demás requisitos establecidos en la ley.

Que los trabajadores que serán acreedores de semana corrida se ha señalado que deberán cumplir los siguientes requisitos:

20.1 Debe tratarse de trabajadores remunerados de forma diaria, o bien, poseer una estructura remuneracional mixta que conciba un sueldo mensual y una remuneración variable, en cuyo caso se calculará respecto de la parte variable. Se requiere el requisito de devengo diario ya que, respecto de aquellos remunerados de forma mensual, ya les son compensados los domingos y festivos.

Respecto de este requisito, el Dictamen Ord. 1983/82 de fecha 28 de marzo de 1996, señala: “...debe entenderse que cumple tal condición aquella que el



trabajador 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”. En esta parte, los demandantes salen de “pesca”. Señalan que el Bono Reparación se devenga día a día pero que, si S.S. considera que ello no es así y que se devenga mensualmente, ello no es obstáculo para el pago del beneficio ya que la última jurisprudencia del E. Corte Suprema así lo ha resuelto, citando al efecto 3 fallos. Ello es falso. En efecto, la E. Corte E. Suprema, en sentencia de unificación de jurisprudencia de fecha 02 de agosto de 2017, en causa Rol Nro. 8152-2017, sostiene lo siguiente; “Séptimo: Que el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, en su texto modificado prescribe: “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”. Octavo: Que es menester traer a colación, desde luego que, al margen del propósito inmediato tenido en vista para instituir el pago de la semana corrida ligado a incentivar la asistencia al trabajo y cumplimiento de la jornada pactada, lo cierto es que responde de modo relevante al derecho a descanso remunerado, por los días domingo y festivos, para el personal cuya estructura o régimen de contraprestación por sus servicios, les impide devengar emolumentos por esos días.

De esta manera el derecho en examen surge como una fórmula justa y necesaria para retribuir al dependiente remunerado por día, por ser este último componente supuesto básico de la figura compensatoria por lo que se deja de percibir. El sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo habría sido justamente, solucionar el problema concreto de aquellos trabajadores cuyo estipendio se estructuraba en base a comisiones, pero que también percibían un



suelto 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. Noveno: Que, si bien el reseñado artículo 45 no dice expresamente que para que los asalariados con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada diariamente, lo cierto es que al señalar que éstos tienen “igual derecho”, se refiere “a ser remunerados por los días domingos y festivos”, y la particularidad se da porque se otorga el derecho, pese a percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia que la remuneración sea diaria, que es de su esencia, se verifica respecto del otro ingrediente del emolumento, 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. Décimo: Que en el curso de las variadas enmiendas legales concretadas en orden a este beneficio, desde su incorporación a través de la ley N° 8.961, de 1948, importa destacar aquella introducida por la ley N° 18.018, de 1981, cuando explicita que accede a este derecho el trabajador remunerado “exclusivamente” por día, sea que su salario sea fijo por día, o variable y/o de forma mixta, con ambos componentes devengados diariamente, evento en el cual el cálculo se haría sobre el sueldo base diario. Luego, la ley N° 19.250 de 1993, que rigió hasta la modificación de la ley N° 20.281, conservó la franquicia para el empleado remunerado únicamente por día, el que con apego a su tenor debía calcularse de acuerdo al promedio de la totalidad de las remuneraciones diarias, del período semanal, fueran estas fijas o variables, o mixtas, es decir, con ambos ingredientes de estipendios. Undécimo: Que en las condiciones anotadas, al consignar la ley N° 20.281, como nuevo tenor del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, que “Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables”, no está incorporando como elemento innovador el derecho a semana corrida para quienes se encuentren afectos a un régimen mixto de remuneraciones, fija y variable, toda vez que esa estructura salarial ya estaba considerada con



antelación, y se mantenía en la primera parte del inciso primero en el término “remunerado”, que incluye tanto el componente fijo como variable, a condición de ser ambos devengados “exclusivamente por día”. La novedad que integra al texto la ley N° 20.281, estriba en la posibilidad de generarse el beneficio no obstante que el componente fijo de tal remuneración mixta, sea mensual. Este elemento excepcional en el esquema de la semana corrida, que significó la flexibilización del componente fijo de la remuneración mixta, incorporando el sueldo mensual debió consagrarse así expresamente. Sin embargo, se añadió de inmediato que el cálculo del beneficio se llevaría a cabo “sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”, puesto que este ingrediente es el que conserva el espíritu y fisonomía de la semana corrida y, a su respecto no se innova, ni se estima apropiado precisar una determinada unidad de tiempo para su devengamiento, porque es de la esencia de la institución que el estipendio sea devengado día a día. Y es éste el único elemento de la remuneración que se mantiene inalterable, -en cuanto se incorpora por cada día al patrimonio del trabajador- es evidente que el cálculo total del beneficio debe practicarse sólo en base al promedio que se obtenga a su respecto. Duodécimo: Que en lo que atañe a este punto, y en armonía con la naturaleza y esencia de la semana corrida, la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N° 3262/066, de 5 de agosto de 2008, entre otros extendidos en igual sentido, expresó que aun cuando la enmienda que la ley N° 20.281 introdujo al artículo 45 del Código del Trabajo implicó extender el beneficio de semana corrida a los trabajadores con la remuneración mixta que allí se indica, pero no pretendió en caso alguno alterar o aumentar la base de cálculo de esta franquicia. Se aclaró, además, que las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida deberán reunir los requisitos de: ser devengadas diariamente y, asimismo, tener el carácter de principal y ordinaria. Sobre este particular, resulta clarificador denotar, a propósito del proceso de formación de la norma, que el Proyecto de Ley del que resultó la modificación en análisis, nació por iniciativa del Ejecutivo con la finalidad medular adecuar el sueldo base mensual de los asalariados que percibían remuneración mixta, al ingreso mínimo mensual, mediando una jornada ordinaria de trabajo, lo





que se tradujo en la enmienda del artículo 42, letra a), del Código del ramo. En el Senado, en segundo trámite constitucional del proyecto, el Ministro del Trabajo y Previsión Social de la poca advirtió que: “en ningún caso, se pretende generar por esta vía un mecanismo encubierto de mejoramiento de remuneraciones”. “La mejoría en materia de remuneraciones, añadió, es un tema propio de las negociaciones entre empleadores y trabajadores, y en ese ámbito la iniciativa legal no incide”. Así se aprecia del contenido del libro “Semana Corrida”, de la autora Lucía Planet Sepúlveda, páginas 210 y 211. Décimo tercero: Que extraer de la exégesis del nuevo texto del artículo 45, inciso primero, del Código del Trabajo la premisa de haberse extendido el beneficio de la semana corrida a un esquema remuneratorio mixto en que ambos componentes, fijo y variable, pueden devengarse mensualmente, deviene desnaturalizar la institución en estudio en tanto se pierde de vista la causa de compensar un día domingo o festivo no trabajado, si la remuneración, en su conjunto y en forma íntegra, se ha devengado por mes...”. [énfasis son nuestros] Esa misma doctrina es replicada por la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia de unificación de jurisprudencia de fecha 20 de febrero de 2019, Rol N° 19.115-2018. En este mismo orden, no existe devengamiento diario si para su generación u origen debe estarse a un cúmulo o seguidilla de actos desarrollado en un periodo determinado que culmine en la reparación completa de la red (Teoría o Postura del Acto Único). Así, por ejemplo, lo recoge y define la Dirección del Trabajo en el ORD. 3953/077 de 16 de septiembre de 2008, al señalar que “...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 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 cita transcrita resulta interesantísima considerando que el Bono Reparación justamente tiene una naturaleza colectiva, pues se vincula con “una meta del grupo”, que no es otro que el término completo de la reparación de la red. En caso contrario, no se tiene derecho alguno a percibir un monto parcial. A su vez, el



esfuerzo es colectivo de suerte tal que, si un trabajador no asiste a trabajar, igualmente percibe el bono en su integridad. Así, no existe un "acto único" que importe y genere, consecuentemente, el devengamiento diario de tal bono. Por otra parte, no existe devengamiento diario si el desempeño individual no es suficiente por sí mismo y por sí solo para dar origen a la remuneración variable (Teoría o Postura del Desempeño Individual): En efecto, NO se asigna previamente a un solo trabajador la reparación de una red. Siempre se asigna a un grupo, ello independiente que después existan inasistencias una vez iniciado el trabajo. Tampoco existe devengamiento diario si la remuneración variable se logra devengar aún con prescindencia del trabajo personal y continuo del trabajador (Teoría o Postura del Trabajo Diario): Toda reparación es asignada a un grupo previamente conformado, de manera tal que, si un trabajador se ausenta, el desempeño individual del resto de los trabajadores del grupo lo beneficia. Así, para que el Bono Reparación se devengue debe atenderse al actuar colectivo del grupo, teniendo a la vista una meta, que no es otra que la reparación total de la red asignada. Se concluye entonces, desde esta perspectiva, que no existe un devengamiento (diario) asociado a un trabajo individual.

## 20.2 Es principal y ordinaria.

Que, la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen Ord. 3262/066, a este respecto indicó: "...cabe manifestar que la doctrina de este Servicio ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración..." Respecto del mismo asunto, conviene señalar que la Dirección del Trabajo ha indicado que no resulta procedente el pago de semana corrida en casos de remuneraciones variables colectivas o grupales, por no ser devengadas de forma diaria, indicando en Ord. N° 3262/066 lo siguiente: "Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, 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 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.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 8695/445, de 16.12.86, 6124/139, de 24.08.90, y 2372/111, de 12.04.95 ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse el requisito en análisis, 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”.

21. Debe hacerse presente que la regulación de semana corrida desde su origen hasta hoy ha sido objeto de algunas modificaciones legales, las cuales pueden sistematizarse de la siguiente forma:

- Ley N° 18.018, de 14 de agosto de 1981, que determinó que el beneficio se genera para el trabajador remunerado “exclusivamente” por día, ya sea a base de sueldo, de remuneración variable o de composición mixta, pero siempre que unas y otras se devenguen diariamente. En tal caso, la ley dispuso que el cálculo debía hacerse sólo con el sueldo base diario;

- Ley N° 19.250, de 30 de septiembre de 1993 que amplió la base de cálculo desde sólo el sueldo base diario, a considerar también las remuneraciones variables diarias; y

- Ley N° 20.281, la cual mantuvo el beneficio para el trabajador remunerado exclusivamente por día, pero innovando en el sentido que, tratándose de remuneraciones “mixtas”, el cálculo debía efectuarse considerando el promedio de las remuneraciones diarias, incluyendo los componentes fijos y variables.



Lo expuesto se hace presente a SS. por cuanto de la evolución legal que ha tenido el concepto antes mencionado, es posible apreciar que en ningún momento se ha eliminado el requisito del devengo diario para efectos de percibir la semana corrida. Ninguna de las modificaciones legales antes indicadas ha tenido por finalidad desnaturalizar a la semana corrida de su finalidad original, cual es proteger a los trabajadores remunerados por día.

22. Respecto a la forma de cálculo del beneficio de semana corrida, la Dirección del Trabajo ha indicado en Dictamen Ord. N° 110/001, la siguiente forma de realizar el cálculo: • Deben sumarse todas las remuneraciones diarias, fijas o variables, según corresponda, devengadas por el trabajador en la respectiva semana y, • El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal. Conforme a lo precisado en forma reiterada y uniforme por la jurisprudencia administrativa de este Servicio, para determinar el número de días por el cual corresponde dividir el resultado obtenido en virtud de lo señalado en la letra a) precedente, deberá atenderse, no sólo al número de ellos en que se encuentre distribuida la respectiva jornada semanal, sino que, además, a los días que, de acuerdo a dicha distribución, el dependiente haya estado legalmente obligado a prestar servicios”

23. El devengo del Bono Reparación es mensual. Tal como ha señalado, el Bono Reparación no solo se paga de manera mensual, sino que su devengo también cumple la misma suerte. En efecto, la descripción que los actores realizan no es fiel a la realidad. En términos simples, funciona así: • Llega una red a la empresa para su reparación. Puede ser una red lobera, de engorda, smolt u otras. Para efectos de un mejor entendimiento, digamos que llegaron dos solicitudes de reparación de las redes: “Lobera X” y “Smolt Y”. • Se revisa cada red y se clasifica según su tipo. De la revisión surgen los metros cuadrados que es necesario reparar. Puede ser la totalidad de la red o una parte de ella. En nuestro ejemplo, ambas requieren una reparación total. La Lobera X por 10.000 M2 y la Smolt Y por 15.000 M2. • Se asigna la reparación a un grupo, nunca a un solo trabajador. Los grupos se encuentran conformados generalmente por 2 trabajadores.



Excepcionalmente se puede llegar a 4 trabajadores por grupo. La conformación de los grupos es permanente en el tiempo, de manera tal que solo cambia si hay una ausencia prolongada de uno de sus integrantes. Cada grupo se identifica con un número. • Sigamos con nuestro ejemplo: Supongamos que con fecha lunes 8 de febrero de 2021 se asigna al grupo “50” la reparación de la Lobera X. El grupo “50” está compuesto por los Srs. González y Martínez. Ambos trabajadores parten la reparación el día 8; el día 9 el Sr. González no asiste a la empresa, pero si el Sr. Martínez, quien realiza el trabajo solo (la empresa no asigna reemplazantes si no hay una ausencia prolongada). El día 10 nuevamente el González no asiste a trabajar y sí el Sr. Martínez, quien nuevamente realiza solo el trabajo. Los días 11 y 12 de febrero, ambos trabajan normalmente y finalizan la reparación de la red Lobera X. ¿Cuántos días trabajó cada uno en la reparación de la Lobera X? El Sr. González 3 días y el Sr. Martínez 5 días. ¿se les pagará en esa proporción? No. ¿se les paga a ambos el mismo monto, no obstante uno haya trabajado casi la mitad que el otro? Si. ¿podemos saber cuantos M2 reparó el Sr. González el día 11? No. ¿podemos saber cuantos M2 reparó Martínez diariamente? No. • Terminada la Lobera X, al mismo grupo se le asigna la reparación de la Smolt Y. Parten trabajando ambos el día lunes 15 de febrero de 2021, el día 16 es el Sr. Martínez el que falta y el Sr. González realiza la reparación solo, después ambos siguen normalmente trabajando. Sin embargo, al día 22 de febrero, aun sin terminar la reparación de la Smolt Y, el Sr. Martínez renuncia a la empresa. ¿Cuántos M2 reparó el Sr. Martínez, a fin de pagárselos en el finiquito? No lo sabemos. ¿tiene derecho el Sr. Martínez al pago por la reparación de la Smolt Y, si aun no se ha finalizado su reparación? No. • ¿el pago es distinto para cada uno? NO. Ambos reciben la misma cantidad. El proyecto de reparación de la red Lobera X consideraba 10.000 M2 por lo que, según los valores establecidos en el Contrato Colectivo, corresponde a la suma de \$101.000. Este valor se divide en 2, independiente si un trabajador se ausentó o no de sus labores. Aquí adjuntamos el Anexo resumen del Bono de Producción Colectivo Reparaciones, que grafica lo señalado:



25. Como se observa del resumen de Bono de Producción Colectivo Reparaciones, la totalidad de éste se encuentra estructurado en base al trabajo grupal y no individual.

26. En resumen, ni la empresa ni los trabajadores llevan un registro de los metros cuadrados diarios que cada trabajador repara. Solo al cierre del ejercicio mensual se contabilizan los trabajos realizados y se distribuyen los montos entre los trabajadores que conforman el grupo respectivo.

27. Así, según se acreditara en la etapa procesal respectiva, la remuneración variable que perciben los demandantes, atendido justamente el carácter colectivo de dicho ingreso, no se devenga diariamente, sino que por el contrario, se devenga con carácter mensual, debido a que mensualmente se determina cuando le corresponde a cada uno de los trabajadores en base al rendimiento del grupo o colectivo, resultando insostenible afirmar la procedencia del pago de la semana corrida por no cumplirse justamente con uno de los requisitos de la misma, esto es, que se devengue diariamente.

28. No se realiza un control diario de la producción sino que antes del cierre de las liquidaciones. Como se hace: Se lleva un registro de las redes que fueron reparadas íntegramente (trabajo terminado) y a cuáles grupos correspondían. Después se divide el monto entre los trabajadores del grupo. En términos simples: UN POZO. Así, la remuneración variable – Bono Reparación- regulada en el Contrato Colectivo de trabajo suscrito entre BNS y el Sindicato N° 2 no se devenga de forma diaria ni tiene el carácter de individual, correspondiendo a un esfuerzo grupal, que determina un pozo a repartir.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, conforme con las normas citadas y demás que S.S. estime pertinentes, y jurisprudencia citada, y demás disposiciones legales invocadas y pertinentes. pide se sirva tener por contestada la de cobro de prestaciones laborales (semana corrida), interpuesta en contra de mi representada Badinotti Net Services Chile Limitada, por doña María Angélica Quiroga Oyarzo y los señores Omar Javier Agüero Agüero y Victor Esteban Alveal Aguilar en los



términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, declarando, en definitiva:

1. Que los demandantes infringieron el artículo 446 del Código del Trabajo en la presentación de su demanda y en razón de ser ininteligible debe ser rechazada.

2. Que resulta improcedente el pago de semana corrida respecto de los demandantes de estos autos.

3. Que mi representada nada adeuda por concepto de diferencias remuneracionales.

4. En subsidio, la base de cálculo indicada por los demandantes para efectos de efectuar el pago de la semana corrida no es la correcta.

5. Que se condena en costas a los demandantes, en subsidio de ello, que se exime a esta parte de su pago.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación la que no prosperó.

CUARTO: Se fijaron los siguientes hechos como no controvertidos 1. Que los tres demandantes mantienen relación laboral vigente con la demandada, entre agosto de 2018 y agosto de 2020, periodo por el cual se demanda el beneficio. 2. Que a los tres demandantes se les aplica el contrato celebrado entre el Sindicato N° 2 Badinotti Net Service Chile Limitada y la empresa demandada.

QUINTO: Se recibió la causa a prueba fijándose los siguientes puntos:

1.- Si los trabajadores demandantes tienen derecho al beneficio de pago de la semana corrida, por el bono que describen en su demanda; en caso efectivo, monto adeudado. 2. Si la demanda cumple con los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo.

SEXTO: La parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental:



1. Copia simple Contrato de trabajo colectivo entre Badinotti Net Services Chile Ltda. y los trabajadores del Sindicato N° 2 de Badinotti Net Services Chile Ltda, de fecha 07 de diciembre de 2016. 2. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante María Angélica Quiroga Oyarzo del período agosto de 2018 a agosto de 2020, con excepción de la liquidación de abril de 2019. 3. Liquidaciones de remuneraciones del demandante Omar Javier Agüero Agüero del período septiembre de 2018 a agosto de 2020, con excepción de las liquidaciones de agosto y noviembre del año 2018, y mayo, agosto y diciembre de 2019. 4. Liquidaciones de remuneraciones del demandante Víctor Esteban Alveal Aguilar, del período septiembre de 2018 a agosto de 2020, con excepción de la liquidación de junio de 2019. 5. Set de seis anexos resumen del demandante Omar Agüero, de los meses marzo, abril, mayo, junio, agosto 2020 y noviembre 2019. 6. Set de cuatro cierres de mes del grupo 14 de los meses abril, mayo y agosto 2020 y marzo 2019. 7. Set de ocho cierres de mes del grupo 17 de los meses marzo a agosto del año 2020; y de los meses marzo y noviembre del año 2019. 8. Set de siete OT de modificaciones y transformaciones, tres documentos denominados “medidas parches jaulas y loberas” y un cierre de mes, del grupo 14 de junio de 2020.

Confesional: Previamente juramentado y en virtud de mandato especial para absolver posiciones, declara don Mauricio Plascencio González, Rut n° 12.748.976-9.

Los trabajadores reciben un bono de producción colectiva. No recuerda cuales son los ítem. Están en el contrato colectivo. En las reparaciones trabajan en duplas. No sabe bien qué pasa si un de la dupla se enferma. Eso lo sabe el subgerente de operaciones.

Testimonial:

Testigo Manuel Alejandro Torres Obando:

Trabaja en Badinotti hace como 9 años. Conoce a los demandantes. Reparar redes. Para ello les dan una hoja de trabajo. Reparar y modifican. La





secuencia es: 1.- Orden de trabajo 2.- Hacer lo que dice ahí; ej:modificación. Trabajan de a dos. Se llama grupo. Lo menos que dura un trabajo es medio día. Lo más una semana. Al fin del día no sabe cuántos metros realizó. Si su compañero no va no se reemplaza. Si está enfermo le pagan su licencia. Para las vacaciones se ponen de acuerdo y salen los dos. Trabajan de lunes a viernes.

Contrainterrogado:

En la liquidación de remuneraciones el bono aparece como "bono colectivo". No sabe cuál es el bono colectivo. Las redes son de distintos tamaños. Mas grandes o más chicas.

Testigo Luis Alberto Sandoval Asencio.

Trabaja en Badinotti hace 9 años.

Tienen tabla de valores de reparación y de modificaciones. Les pasan una pega y con eso ya saben cuánto van a aganar. Las parejas son permanentes. Si uno se enferma el otro sigue solo. El pago se divide por dos. Si uno se enferma se le descuentan los días y ese dinero queda para el que trabajó. Trabajan de lunes a a viernes.

Contrainterrogado:

En liquidación de remuneraciones el bono aparece como "bono de producción colectivo". Cada cuanto tiempo cuentan los metros cuadrados? A fin de mes. 10 días antes es cierre de mes. Ahí les entregan un resumen. Las redes son de distintos tamaños. Las peceras tienen como 124 metros de perímetro. Las loberas 43 por 146 de largo.

Exhibición de documentos:

Demandante solicita que demandada exhiba los siguientes:

1.- Liquidación de remuneraciones de Javier Agüero Agüero del mes de noviembre 2018



2.- Documentos cierre de mes de los grupos 14, 17 y 34 de agosto 2018 a agosto 2020

3.- OT de reparación y modificación del grupo 14, 34 y 17 del mismo período.

4.- Anexo de resumen de los 3 demandantes del mismo período con firma de recepción.

5.- Documento titulado “medidas parches jaulas y loberas de los mismos grupos y mismo período.

Solo respecto del documento requerido exhibir n° 1 se tiene por cumplida. 2. Respecto del documento N° 2 requerido, se tiene por cumplida de manera parcial. Parte solicita que se haga efectivo el apercibimiento, solicitado. 3. Documentos N° 3 al N° 7 no se exhiben. Parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento, solicitado. Tribunal resuelve: Se deja la resolución del apercibimiento para sentencia definitiva.

SEPTIMO: La parte demandada incorpora la siguiente prueba:

Documental:

1. Contrato Colectivo de Trabajo con Sindicato N°1 de 17 de diciembre de 2019. 2. Contrato Colectivo de Trabajo con Sindicato N°2 de 7 de diciembre de 2016 y carta de envío a la Dirección del Trabajo de Puerto Montt. 3. Liquidaciones de Remuneraciones de María Quiroga Oyarzo. 4. Liquidaciones de Remuneraciones de Víctor Alveal Aguilar. 5. Liquidaciones de Remuneraciones de Omar Agüero Agüero. 6. Contrato de trabajo de Víctor Alveal Aguilar de fecha 01.03.2012 y 16 anexos de contrato. 7. Contrato de trabajo de María Quiroga Oyarzo de fecha 13.12.2017 y 8 anexos de contrato. 8. Contrato de trabajo de Omar Agüero Agüero de fecha 07.04.2014 y 16 anexos de contrato. 9. Remuneraciones de trabajadores desde agosto 2018- agosto 2020. 10. Liquidaciones de remuneraciones abril-agosto 2020 de los demandantes con el cuadro resumen de Bono respectivo. 11. Avenimiento en causa O-1-2015 del JL



de Puerto Montt. 12. Demanda en causa O-1-2015 del JL de Puerto Montt. 13. Contestación en causa O-1-2015 del JL de Puerto Montt.

Testimonial:

Testigo Zanonni Benjamín Carrasco Sandoval:

Es el encargado de reparaciones. Se entrega la red al grupo. Los grupos son de dos o de cuatro. Se evalúa y se procede a repararla. También puede ser una modificación. Por ej: Tiene que medir 30 mts y viene con 29 mts. Se paga un valor por metro cuadrado. Ej: 35 horas de trabajo tiene un valor. Se calculan las horas que hicieron. Se toma el pozo total del grupo y se divide por los integrantes. Si un trabajador falta u día no se le descuenta.

Contrainterrogado:

Es muy difícil que no se reemplace la dupla.

Testigo Marcelo Iván Delgado Pérez:

Es el gerente de operaciones. Se evalúa la red y se emite la orden de procesarla. Se demora más o menos tres días. Los metros se contabilizan según diga la orden. Al cierre de mes se ve cuantos metros hicieron y se divide por las personas del grupo. Si un trabajador falta un día no importa. Las redes se entregan y una vez lista se miden los metros. No se puede calcular por hora o por día el avance.

Contrainterrogado:

La orden de trabajo tiene los metros a reparar. Si se ausenta un día es reemplazado en la dupla.

Miguel Angel Sobarzo Ríos.

Es el jefe de personal. Desde octubre 2020. El bono de producción colectivo es mensual. A él le llega la información de las otras secciones al cierre de mes que es el día 23. De acuerdo a la producción de cada grupo. Si se ausenta



un trabajador por ej. Por licencia médica no hay descuento. Si trabajó 10 días se le paga proporcional a los 10 días.

Contrainterrogado:

Se paga mensual. Si una persona se ausenta se paga proporcional.

En cuanto al incumplimiento del artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo

OCTAVO: El artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo exige que la demanda contenga la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta. Según el demandado no cumpliría este requisito al confundir el denominado “bono de producción colectiva” con el “bono de producción de operarios de reparación”. Explica que según el contrato colectivo existen 6 bonos distintos dependiendo del área y funciones que desarrolla el trabajador. Solo uno de ellos, descrito en el numeral iv, es el bono de producción de operarios de reparación, que es que - se entiende - se demanda. Aclara que la denominación “bono de producción colectiva” solo se encuentra en las liquidaciones de remuneraciones con el único objeto de identificar el bono de producción que corresponde a cada trabajador. Finaliza su argumentación aclarando que su contestación se referirá al bono de producción.

NOVENO: Que la petición de declarar que no se ha cumplido con la exigencia legal del artículo 446 del Código del Trabajo será rechazada por dos razones: La primera, por cuanto la demandada ha entendido a cabalidad el concepto demandado no obstante haber errado en su denominación la demandante, y la segunda porque es el mismo empleador quien le da esa denominación en las liquidaciones de remuneraciones por lo que es obvio, que el trabajador lo conoce con ese nombre.

En cuanto al fondo:

DECIMO: Que existe acuerdo entre las partes que el bono de producción colectiva de devenga por el trabajo de reparación o modificación de los distintos tipos de redes y que este trabajo se realiza en grupo. Los grupos son de dos



trabajadores y excepcionalmente de 4. El demandante sostiene que este el bono es individual porque: Si un trabajador hace el trabajo recibe el bono completo. Si dos trabajadores hacen el trabajo se reparte entre los dos; porque si un trabajador no asiste a trabajar no recibirá el pago del bono. El bono sería colectivo si pese a la ausencia de un trabajador de todas formas lo recibiera por el trabajo realizado por su equipo. También sostiene el demandante que el devengo es diario porque queda determinado por la cantidad de metros en que participa cada trabajador cada día, sin perjuicio que se pague mensualmente.

DECIMO PRIMERO: La demandada sostiene que el devengo es mensual porque: el pago es por reparación de la totalidad de metros indicados en la orden de trabajo para cada red; porque: si uno de los trabajadores de la dupla falta uno o dos días igual se les paga el mismo monto a la dupla aun cuando uno de ellos ha trabajado más horas; porque no se puede calcular cuántos metros ha reparado cada trabajador cada día; porque la contabilización del rendimiento del grupo se hace una vez al mes.

DECIMO SEGUNDO: Que de la prueba aportada por el demandante no se logra acreditar que el devengo del bono es personal y no grupal y que es diario. En efecto: El testigo Manuel Alejandro Torres Obando declara que trabajan de a dos y que si su compañero no va, no se reemplaza. Preguntado si al final del día se sabe cuántos metros realizó responde que no. El testigo Luis Alberto Sandoval declara que las parejas son permanentes y el pago se divide por dos. Tienen tablas de valor de reparación y modificación. Cando les pasan una pega la cotizan y ya saben lo que van a ganar. Los metros cuadrados se cuentan a fin de mes Se llama cierre de mes. Agrega que si uno se enferma se le descuenta y ese dinero queda para el que trabajó. Por su parte el testigo de la demandada Miguel Angel Sobarzo Ríos declara que si un trabajador de la dupla se ausenta varios días por licencia médica el bono se le paga proporcional a los días que trabajó.

DECIMO TERCERO: Que estas declaraciones desmienten lo señalado en la contestación de la demanda en cuanto a que si un trabajador de la dupla se ausenta se le paga igual. No obstante ello, no es posible arribar a la conclusión



que el devengo es diario por la imposibilidad de saber cuántos metros se reparan por cada trabajador en un día de trabajo.

DECIMO CUARTO: Que la prueba documental, consistente en liquidaciones de remuneraciones anexos de resumen, cierres de mes y órdenes de trabajo de reparación y modificación no contiene información acerca de un eventual devengo diario ya que se refieren a órdenes dadas siempre al grupo de trabajo y al rendimiento alcanzado. En cuanto a hacer efectivo el apercibimiento por los documentos no exhibidos, no se dará lugar con el mismo fundamento

DECIMO QUINTO: Que en conclusión, los demandantes no incorporan día a día la remuneración variable que perciben ya que ésta dependerá si la dupla alcanzó la cantidad de metros que dan derecho al pago del bono, los que no se contabilizan diariamente sin una vez al mes, oportunidad en que se determina la cantidad de metros y el valor a pagar de acuerdo a la tabla acordada mediante contrato colectivo. Por estos argumentos, la demanda será rechazada.

Y vistos lo dispuesto en los artículos 45, 453, 454 y 459 del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que se rechaza la solicitud referida al artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo.

II.- Que se rechaza la solicitud de apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

III.- Que se rechaza la demanda interpuesta por María Angélica Quiroga Oyarzo, Omar Javier Agüero Agüero y Víctor Esteban Alveal Aguilar en contra de Badinotti Service Chile Ltda.

IV.- Que no se condena en costas a la vencida por haber litigado con motivo plausible.

Regístrese y notifíquese.

RIT O-18-2021



Dictada por doña Marcia Yurgens Raiman Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>