

**PROCEDIMIENTO: Aplicación General.**

**MATERIA: Prestaciones laborales.**

**DEMANDANTE: VÍCTOR ALONSO ADAROS TAPIA.**

**DEMANDADA: MUELLAJE ATI S.A.**

**RIT: O-808-2022**

**RUC: 22- 4-0412414-9**

---

Antofagasta, trece de junio de dos mil veintitrés.

**Vistos, oídos y considerando:**

**Primero:** Que, comparecieron 1) **Víctor Adaros Tapia**, RUN 16.135.035-4; 2) **Miguel Alejo Avalos vallejos**, RUN 10.039.740-4; 3) **Pablo Andrés Barraza Barraza**, RUN 17.438.374-K; 4) **Andrés Antonio Díaz Díaz**, RUN 13646.097-8; 5) **Fernando Leonidas Fuentes Ochoa**, RUN 16.134.460-5; 6) **Marco Enrique Guarachi Cantillana**, RUN 15.980.849-1; 7) **Domingo René Hormazábal Hormazábal**, RUN 9.723.827-8; 8) **Rodrigo Ignacio Lerzundi Guenante**, RUN 15.170.290-2; 9) **Tatiana Paola Maldonado Navarro**, RUN 16.573.213-8; 10) **Benito Enrique Maldonado Undurraga**, RUN 10.799.206-5; 11) **Marcelo Fabián Méndez Cortez**, RUN 10.877.391-K; 12) **Jorge Ricardo Méndez Miranda**, RUN 7.874.055-8; 13) **Miguel Antonio Monardez Espinoza**, RUN 13013.459-9; 14) **Oscar Luis Montenegro González**, RUN 10.084.652-7; 15) **Juan Alberto Ocampo Coó**, RUN 9.717.101-7; 16) **Víctor Manuel Pinto Araya**, RUN 15.690.314-0; 17) **Raúl Aniceto Ramírez Muñoz**, RUN 13.644.849-8; 18) **Leonardo Robinis Reinoso**, RUN 10.844.682-K; 19) **Mauricio Alejandro Robles Uribe**, RUN 12.753.554-K; 20) **Daniel Isaac Ruz Rojas**, RUN 13.220.277-K; 21) **Roberto Pablo Sepúlveda Navarro**, RUN 12.839.842-2; 22) **Paulina Valeria Siede Álvarez**, RUN 17.021.365-3, 23) **Alfonso Javier Seriche Jara**, RUN 17.735.236-5; 24) **Andrea Carolina Taucano Guerrero**, RUN 12.958.535-8; 25) **Dionisio Fidel Torres Fuentealba**, RUN 8.109.397-0; 26) **Patricio Renan Valenzuela Álvarez**, RUN 11.820.559-6; 27) **Luis Antonio Zuvic Alvarado**, RUN 14.112.787-K, todos con domicilio en calle General Bustamante 16, oficina 5-A, comuna de Providencia, de Santiago, quien



interpone demanda de cobro de prestaciones, e contra de **Muellaje ATI S.A.**, RUT 99.512.090-9, representada legalmente por Macarena Iribarren Aguilar, RUN 9.938.561-8, ambos con domicilio en Avenida Grecia s/n, Costado Recinto Portuario, de Antofagasta, solicitando se acoja en todas sus partes la demanda con costas.

**Segundo: Demanda.** Que, los demandantes ya individualizados exponen los siguientes fundamentos de hecho y derecho.

**I.- Antecedentes relación laboral.** Indican las siguientes condiciones de trabajo

**1.- Inicio relación laboral y cargo:** A continuación, expone que los demandantes exponen las siguientes condiciones laborales.

N°	Socio	Inicio relación laboral.	Cargo
1	Adaros Tapia Victor Alonso	01-08-2021	Ayudante de obras civil
2	Avalos Vallejos Miguel Alejo	01-04-2004	Winchero
3	Barraza Barraza Pablo Andrés	02-11-2011	Horquillero
4	Diaz Diaz Andrés Antonio	01-02-2012	Horquillero
5	Fuentes Ochoa Fernando Leonidas	19-07-2011	Ayudante De Obras Civil
6	Guarachi Cantillana Marco Enrique	01-02-2012	Movilizador
7	Hormazábal Hormazábal Domingo Rene	14-09-2011	Movilizador
8	Lerzundi Guenate Rodrigo Ignacio	01-12-2011	Tarjador
9	Maldonado Navarro Tatiana Paola	01-02-2014	Tarjador
10	Maldonado Undurraga Benito Enrique	14-09-2011	Movilizador
11	Méndez Cortez Marcelo Fabian	01-06-2011	Movilizador
12	Méndez Miranda Jorge Ricardo	01-04-2004	Encargado de Documento
13	Monardez Espinoza Miguel Antonio	09-12-2011	Movilizador
14	Montenegro González Oscar Luis	01-04-2004	Materialero
15	Ocampo Coe Juan Alberto	01-04-2004	Encargado De Documento
16	Pinto Araya Victor Manuel	01-12-2011	Movilizador
17	Ramirez Muñoz Raul Aniceto	15-12-2011	Tarjador



18	Robinis Reinoso Leonardo	02-01-2012	Tarjador
19	Robles Uribe Mauricio Alejandro	09-09-2011	Movilizador
20	Ruz Rojas Daniel Isaac	09-05-2011	Movilizador
21	Sepúlveda Navarro Roberto Pablo	01-08-2011	Tarjador
22	Siede Álvarez Paulina Valeria	16-08-2011	Tarjador - Stacking
23	Seriche Jara Alfonso Javier	23-05-2011	Operador porta contenedor
24	Taucano Guerrero Andrea Carolina	17-02-2014	Tarjador
25	Torres Fuentealba Dionisio Fidel	01-09-2004	Movilizador
26	Valenzuela Álvarez Patricio Renan	01-06-2004	Movilizador
27	Zuvic Alvarado Luis Antonio	09-05-2011	Horquillero

**2.- Lugar y jornada de trabajo:** dependencias de la demandada, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, la que se distribuía en sistemas rotativos de turnos, correspondiente a primer turno de 08:00 a 15:30 hrs., segundo turno de 15:30 a 23:00 hrs.; y tercer turno de 23:00 a 06:30 hrs.

**3.- Remuneración.** Se estructura con concepto fijo, correspondiente a sueldo base y variable, integrada por comisiones consistente en turno especialidad y sistema incentivo variable.

**II.- Fundamentos de hecho.** En cuanto a la remuneración, al resultar mixta, además de incorporar diariamente las remuneraciones variables, ya que el perfeccionamiento de cada turno, gestión o tarea que daba derecho al pago de comisiones bonos o incentivos se agotaba en el mismo día de inicio de la labor, es decir, durante el turno asignado, por lo cual, el demandado debe pagarle los días feriados y domingos, imputables a la semana corrida o pago de séptimo día, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Añade que sus contratos de trabajo son poco rigurosos en su redacción, no señalando de forma explícita el sistema de devengo de las remuneraciones, el encabezado de dicho instrumento refuerza la idea, ya que lo denomina "contrato de trabajo a turno por renta variable", haciéndolos



interdependientes, dando a entender que existe renta variable por turno de trabajo.

Refiere que el demandado incumplió con su obligación legal de entregar los anexos de liquidaciones, que indicaran el monto pagado, su forma de cálculo y las deducciones realizadas, ello en atención con lo prescrito en los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo.

**III.- Conceptos demandados.** Refiere que los conceptos que devengan semana corrida corresponder a turno especialidad y sistema de incentivo variable.

**1.- Bono turno especialidad:** Este concepto remuneracional se relaciona directamente con la especialidad que cada trabajador desempeñaba en la empresa y se devenga por cada turno realizado por el trabajador, correspondiendo a un concepto principal al obtenerse con prescindencia de otra remuneración como lo era el sueldo base.

**2.- Sistema de incentivo variable (SIV):** Cita la cláusula trigésima del contrato colectivo, donde los trabajadores lo perciben mensualmente como concepto remuneracional, que considera para su cálculo y devengo los días trabajados por el trabajador y considerando además la suma del sueldo base, bono turno especialidad y días feriados.

Añade que este asunto se ventiló en este juzgado, donde un trabajador, que ejercía el cargo de operario demandó por esta materia en RIT 0-422-2018, que concedió el pago del beneficio remuneracional, determinando el devengo diario de las remuneraciones variables, lo que fue confirmado por la Corte de Apelaciones de esta ciudad en Rol 246-2018, así como por la Corte Suprema en Rol 26.799-2018.

Añade que la misma materia se ventiló en este juzgado en Rol 0-520-2019, en relación con el concepto "turno especialidad", lo que fue confirmada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta en Rol 547-2019.

**IV.- Fundamento de derecho.** Cita el artículo 42 letra d), en lo relativo a la comisión, precisando que pactaron con el empleador el pago de un porcentaje respecto de las



operaciones realizadas en calidad de operarios, durante el proceso empresarial desarrollado por Muellaje ATI S.A.

Luego, cita el artículo 45 del Código del Trabajo, en relación con la semana corrida, además de jurisprudencia administrativa en la materia.

Además, cita sentencia de la Corte Suprema Rol 6019-2010, precisando que se ha delimitado el alcance del artículo 45 del Código del Trabajo, especificando que es de la esencia de la semana corrida que las remuneraciones se devenguen día a día, precisando que lo anterior ha sido reforzado por sentencia rol 5344-2015, citando el considerando quinto, reiterando que las remuneraciones variables se devengan día a día.

En seguida, alude al **principio in dubio pro operario**, ello en relación con el principio de protección de las remuneraciones, dando por reproducidas consideraciones doctrinarias, citando sentencia Corte Suprema Rol 5780-2015.

Luego, expone en torno al **principio de primacía de la realidad**, exponiendo consideraciones doctrinarias que se dan por expresamente reproducidas.

**V.- Peticiones concretas.** Solicita se acoja la demanda de cobro de prestaciones laborales, declarando que:

1.- Prestaciones de contenido no remuneracional

a.- Las obligaciones remuneracionales contenidas en los artículos 54 y 54 bis se aplican a cualquier empleador, y en lo particular, a MUELLAJE ATI S.A;

b.- En el caso, la demandada ha incumplido sostenida, reiterativa y sistemáticamente con las cargas y deberes de información de remuneraciones variables que los artículos 54 y 54 bis obligan a cumplir;

c.- No existe causal justificatoria que ampare a los demandados para excusarse del cumplimiento de deberes remuneracionales ya señalado;

d.- Se condene en costas a la demandada.

2.- Prestaciones de contenido remuneracional.

a.- Se declare el devengo diario de los estipendios variables que componen el cobro de semana corrida demandado.



b.- Se declare la procedencia del beneficio de semana corrida para los demandantes.

c.- Se declare que la demandada adeuda a los trabajadores las siguientes sumas imputables a semana corrida, por el periodo transcurrido entre los meses de septiembre de 2020 a mayo de 2022, ambos meses inclusive, con reajustes, intereses y costas:

N°	Socio	Run	Valor Demandado
1	Adaros Tapia Víctor Alonso	16.135.035-4	\$4.954.393
2	Avalos Vallejos Miguel Alejo	10.039.740-4	\$6.245.685
3	Barraza Barraza Pablo Andrés	17.438.374-K	\$5.703.360
4	Diaz Diaz Andrés Antonio	13.646.097-8	\$6.614.224
5	Fuentes Ochoa Fernando Leonidas	16.134.460-5	\$5.278.715
6	Guarachi Cantillana Marco Enrique	15.980.849-1	\$6.080.038
7	Hormazábal Hormazábal Domingo Rene	9.723.827-8	\$6.293.655
8	Lerzundi Guenate Rodrigo Ignacio	15.170.290-2	\$5.023.466
9	Maldonado Navarro Tatiana Paola	16.573.213-8	\$7.167.352
10	Maldonado Undurraga Benito Enrique	10.799.206-5	\$4.391.494
11	Méndez Cortez Marcelo Fabian	10.877.391-K	\$3.217.633
12	Méndez Miranda Jorge Ricardo	7.874.055-8	\$6.866.664
13	Monardez Espinoza Miguel Antonio	13.013.459-9	\$2.919.460
14	Montenegro González Oscar Luis	10.084.652-7	\$7.015.688
15	Ocampo Coe Juan Alberto	9.717.101-7	\$6.862.714
16	Pinto Araya Víctor Manuel	15.690.314-0	\$5.805.053
17	Ramírez Muñoz Raúl Aniceto	13.644.849-8	\$7.201.320
18	Robinis Reinoso Leonardo	10.844.682-K	\$6.697.240
19	Robles Uribe Mauricio Alejandro	12.753.554-K	\$5.599.456
20	Ruz Rojas Daniel Isaac	13.220.277-K	\$6.911.638
21	Sepúlveda Navarro Roberto Pablo	12.839.842-2	\$6.630.936
22	Siede Álvarez Paulina Valeria	17.021.365-3	\$2.927.301
23	Seriche Jara Alfonso Javier	17.735.236-5	\$7.982.679
24	Taucano Guerrero Andrea Carolina	12.958.535-8	\$6.214.063
25	Torres Fuentealba Dionisio Fidel	8.109.397-0	\$6.139.559
26	Valenzuela Álvarez Patricio Renan	11.820.559-6	\$1.666.216
27	Zuvic Alvarado Luis Antonio	14.112.787-K	\$6.315.412



Total	\$168.394.900
-------	---------------

**Tercero: Contestación demandada.** Que, el abogado Carlos Gutiérrez de Torres, en representación del demandado Muellaje Ati S.A., contesta la demanda, solicitando el rechazo con costas.

**I.- Antecedentes relación laboral.** En torno a las condiciones de la relación laboral, expone lo siguiente:

a.- reconoce la fecha de inicio, con excepción de Víctor Adaros, quien ingresó el 1 de agosto de 2012.

b.- reconoce los cargos ejercidos por los demandantes, además bajo el sistema de turnos que indican sus contratos.

c.- controvierte que prestaran servicios de forma ininterrumpida, durante el período demandado, ya que, durante aquél, hicieron uso de feriado legal, licencias médicas, permisos sin goce de remuneraciones, etc.

**II.- Los bonos turnos de especialidad y sistema incentivo variable no tienen la naturaleza de comisión sino de sueldo.** Añade que los emolumentos no tienen el carácter de comisión, sino de sueldo, citando consideraciones legales y doctrinarias en torno a la comisión.

**1.- Bono turno especialidad.** Tiene su origen en el contrato colectivo suscrito el 13 de octubre de 2020, en específico en la cláusula cuarta, relativo al personal bono producción.

Luego, cita la cláusula quinta del instrumento, en cuanto al bono de producción

Nivel	Categorías	Sueldo Base Mensual	Bono
1	- Movilizador. - Ayudante Mantención. - Ayudante Obras Civiles.	\$393.543	\$18.242
2	- Tarjador. - Internador. - Romanero. - Buzonera. - Stacking control. - Materialero. - Pañolero.	\$393.543	\$21.183
3	- Horquillero. - Operador Barredora.	\$393.543	\$21.183
4	- Winchero - Portalonero	\$393.543	\$22.960
5	- Capataz	\$393.543	\$28.503



6	- Coordinador de Piso	\$393.543	\$23.651
7	- Trackmobile.	\$393.543	\$32.569
8	- Operador Grúa Puerto	\$393.543	\$34.966
9	- Operador porta contenedores	\$393.543	\$34.163
10	- Supervisor.	\$393.543	\$39.023

Añade que, el pago del concepto "turno especialidad", se distinguen distintas categorías compuestas por una o más especialidades, así como también se diferencia entre sueldo base mensual y Bono.

Luego, el sueldo base corresponde al monto que recibirán los trabajadores por prestar servicios en cualquiera de las especialidades señaladas, mientras que el "bono" corresponde al monto que recibirán quienes ejecuten alguna de las labores individualizadas durante la jornada ordinaria, cuyo monto oscila dependiendo de la categoría específica de que se trate.

Por lo anterior, el "bono turno especialidad" corresponde al monto fijo que recibe cada trabajador por cada vez que realiza alguna de las diversas especialidades requeridas por la empresa, devengándose su pago con la sola realización de la labor en cuestión, sin que se considere para dichos efectos el resultado de la gestión del trabajador.

En consecuencia, el referido bono se devenga por cada turno realizado por el trabajador correspondiente a la especialidad a la que ha sido requerida. Por lo anterior, no comparte la naturaleza de comisión.

Añade que, el bono turno especialidad comparte la naturaleza de sueldo, ya que se devenga por el solo hecho de que el trabajador concurra a las dependencias de la empresa y desarrolle las labores que le han sido requeridas durante la jornada ordinaria pactada, lo que le otorga una naturaleza similar a un sueldo pactado por día o por hora, precisando que abona lo indicado, el hecho de que algunos de los demandantes tengan asegurado el pago del bono turno especialidad, sin perjuicio de que no realicen las labores correspondientes, es decir, que se paga igualmente a dichos trabajadores el Bono Turno Especialidad, ya sea que aquellos realicen el turno en cuestión, o no, lo que deja en evidencia



la fijeza del concepto en análisis y su naturaleza de "sueldo" o "sueldo base", en conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

**2.- Sistema incentivo variable (SIV).** Indica que se encuentra reconocido en la cláusula vigesimoctava del instrumento colectivo, añadiendo que el único requisito para el devengo es que el trabajador asista a las instalaciones de la empresa y preste los servicios requeridos durante la jornada ordinaria.

En consecuencia, tanto el bono turno especialidad como el SIV, no tienen la naturaleza de comisión, sino de sueldo o sueldo base, de acuerdo con lo establecido en el artículo 42 del Código del Trabajo, ya que ninguno depende la productividad del trabajador, ni menos corresponde a un porcentaje sobre las ventas o compras gestionadas por los trabajadores, tanto es así que ninguno de los trabajadores señalados en la demanda presta servicios relacionados con la venta o compra de productos.

**III.- Improcedencia del beneficio de la semana corrida respecto de los conceptos demandados.** Indica que no reúnen los requisitos para hacer procedente la semana corrida.

**1.- Procedencia y requisito del beneficio semana corrida.** Cita consideraciones legales, doctrinarias y jurisprudenciales en torno al beneficio y sus requisitos.

Añade que, en el caso, más allá de la nomenclatura utilizada, se trata de sueldo, por lo que no pueden entenderse como estipendio variable, precisando que ambos conceptos no se encuentran condicionados a la productividad del trabajador, sino que atienden únicamente a la prestación de los servicios convenidos dentro de la jornada ordinaria.

Precisa que, lo anterior, se extrae de una revisión exhaustiva y detallada de lo pactado entre las partes y la forma en que han prestado los servicios.

En cuanto al bono turno especialidad se devenga por la realización de la especialidad contratada como de las otras señaladas en la cláusula quinta del contrato colectivo, sin considerar ningún otro factor adicional, por lo que se devenga únicamente en cumplimiento de la jornada de trabajo



en alguna de las especialidades para las cuales fueron contratados.

Luego, alega que no debe corresponder a remuneración de carácter principal, citando consideraciones normativas, doctrinarias y jurisprudenciales, precisando que el bono turno especialidad depende de la remuneración principal, ya que solamente se devenga en caso de que el trabajador realice las labores convenidas en el contrato, ello de acuerdo a las especialidades, por lo cual, el bono está estrechamente vinculado con la prestación de los servicios contratados, sin que pueda subsistir por sí solo, citando jurisprudencia en la materia.

Reitera que, al tratarse de montos contenidos en instrumentos colectivos, además de devengarse únicamente cuando los trabajadores desempeñan una especialidad específica, lo que ocurre necesariamente cuando realizan las labores convenidas, por lo cual, no podría el bono turno especialidad subsistir de forma independiente al sueldo base de los actores.

En el caso del sistema incentivo variable, no reúne las condiciones para dar beneficio de semana corrida, al no tratarse de remuneraciones principales u ordinarias, en que se vislumbra su carácter trimestral y dependiente del sueldo base que obtenga el trabajador, contemplando el pago de 1,5 sueldo base en el año calendario, con anticipos mensuales equivalentes al 8,33% del SIV anual cada una.

Precisa que el sistema de incentivo variable, que consiste en un monto determinado que se encuentra asociado al pago del sueldo base y su pago se realiza de forma trimestral o anual (con anticipos), según se consigna en el instrumento colectivo, por lo que no se trata de una remuneración principal y ordinaria, citando jurisprudencia en la materia.

Por lo anterior, si se estimara que ambos conceptos son estipendios variables, no podrían dar lugar a la semana corrida, ya que no corresponden a una remuneración principal, sino accesoria a la luz de lo prescrito en el artículo 45 del Código del Trabajo.



En seguida, alega que la jornada de trabajo de los demandantes está distribuida en menos de cinco días de trabajo efectivo, precisando que, si bien, los actores no lo aclaran, de acuerdo al sistema con que opera la empresa por su actividad, los servicios se encuentran supeditados a la necesidad operacional y la circunstancia que fueran llamados o nombrados para ello.

En los hechos, más allá de lo indicado en los contratos individuales, los actores cumplían los turnos convenidos en un período inferior a 5 días, cuestión que además de desnaturalizar la institución de la semana corrida, implica su improcedencia en este caso concreto, citando jurisprudencia administrativa en la materia.

Luego, el requisito vinculado a que la jornada semanal se encuentre distribuida en no menos de 5 días de trabajo emana de la historia fidedigna de la institución, así como la naturaleza de la semana corrida, que se estructura y se concibe para los trabajadores que tienen una jornada ordinaria de a lo menos 5 días. Por lo anterior, más allá de lo indicado en sus contratos, los actores cumplían con sus turnos con una distribución de su jornada ordinaria menor a la necesaria para que concurra el beneficio de la semana corrida, citando jurisprudencia.

Por lo anterior, en caso de estimarse que el bono turno especialidad y el sistema de incentivo variable tienen el carácter de remuneración variable y principal, corresponde rechazar la demanda, al no cumplir aquellos, el requisito de la jornada ordinaria de trabajo distribuida en más de 5 o menos de 6 días, al desempeñar en los hechos sus funciones en un período de tiempo inferior, de acuerdo con el sistema de jornada con que opera la Empresa.

En seguida, alega que los conceptos pretendidos no tienen devengo diario, precisando que el sistema de incentivo variable no se devenga diariamente como lo exige el artículo 45 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, si bien, el artículo 45 del Código del Trabajo no dice en forma expresa para acceder al beneficio, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria,



lo cierto que al señalar que "tienen igual derecho", se está refiriendo a ser remunerados 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, citando jurisprudencia administrativa y judicial.

**IV.- En subsidio, imposibilidad de acceder a la pretensión planteada en lo períodos que se detallan.**

**1.- Alegaciones generales.** En primer término, es posible advertir que no se menciona la forma ni base de cálculo que ha servido de base para su determinación, así como tampoco si aquella ha considerado las inasistencias, vacaciones, licencias médicas, o aquellos meses en que los trabajadores no han percibido una u otra bonificación, situaciones que por cierto hacen variar, o de hecho deniegan la posibilidad de devengo del beneficio de semana corrida.

**2.- Forma de cálculo semana corrida.** Para efectuar el pago del beneficio de semana corrida, se debe determinar el promedio de lo devengado por el trabajador en el respectivo período de pago. Así, conforme lo ha dispuesto la Dirección del Trabajo, para determinar el promedio de lo devengado en el período de pago respectivo se debe seguir el siguiente procedimiento: a. Deben sumarse todas las remuneraciones diarias devengadas por el trabajador en la respectiva semana y b. El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal.

Para determinar el número de días por el cual corresponde dividir el resultado obtenido en virtud de la 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 con dicha distribución, el dependiente haya estado legalmente obligado a prestar servicios.

Añade que, de los antecedentes aportados por los actores, no resultan suficientes para determinar ni calcular



los montos que les corresponderían a los demandantes por concepto de semana corrida, toda vez que aquellos señalan una cifra única y total sin explicar ni esclarecer cómo han arribado a la misma. Por lo demás, los actores tampoco aclaran cuáles son los períodos ni conceptos considerados, lo que deviene en la imposibilidad del cálculo pretendido, tal como se señalará en lo sucesivo.

**3.- Trabajadores que no han percibido las bonificaciones pretendidas.** Alega que los siguientes trabajadores no han percibido las bonificaciones.

Alega que no percibieron el bono de especialidad los siguientes trabajadores en los períodos que se indican: 1) Víctor Alonso Adaros Tapia, en agosto de 2021; 2) Pablo Andrés Barraza Barraza, en septiembre y octubre de 2020; 3) Domingo Rene Hormazábal Hormazábal, en septiembre de 2020. 4) Rodrigo Ignacio Lertzundi Guenante, en agosto, septiembre, octubre de 2021; 5) Marcelo Fabian Méndez Cortez, en julio de 2021, enero, febrero, marzo, abril, mayo de 2022; 6) Miguel Antonio Monardez Espinoza, en mayo de 2021, enero, febrero, marzo, abril, mayo de 2022; 7) Victor Manuel Pinto Araya, en febrero, marzo de 2022; 8) Daniel Isaac Ruz Rojas, en octubre de 2020, febrero de 2021; 9) Roberto Pablo Sepúlveda Navarro, en junio, julio de 2021; 10) Paulina Valeria Siede Álvarez, en septiembre y noviembre de 2020, enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre de 2021; 11) Andrea Carolina Taucano Guerrero, en marzo de 2021; 12) Patricio Renan Valenzuela Álvarez, en febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2021, enero, febrero, marzo, abril, mayo de 2022; 13) Luis Antonio Zuvic Alvarado, en abril de 2021

En cuanto al sistema de incentivo variable (SIV), aquél no fue percibido por los siguientes trabajadores, en los períodos que se indican: 1) Víctor Alonso Adaros Tapia, en septiembre de 2020, agosto de 2021; 2) Pablo Andrés Barraza Barraza, en septiembre de 2020; 3) Fernando Leonidas Fuentes Ochoa, en septiembre de 2020; 4) Marco Enrique Guarachi Cantillana, en septiembre de 2020; 5) Domingo René Hormazábal



Hormazábal, en septiembre de 2020, noviembre de 2021; 6) Rodrigo Ignacio Lertzundi Guenante, en septiembre de 2020, agosto, septiembre de 2021; 7) Tatiana Paola Maldonado Navarro, en septiembre de 2020; 8) Benito Enrique Maldonado Undurraga, en septiembre de 2020; 9) Marcelo Fabian Méndez Cortez, en septiembre de 2020, enero, febrero, marzo, abril, mayo de 2022; 10) Jorge Ricardo Méndez Miranda, en septiembre de 2020; 11) Miguel Antonio Monardez Espinoza, en septiembre de 2020, mayo de 2021, febrero, marzo, abril, mayo de 2022; 12) Oscar Luis Montenegro González, en septiembre de 2020; 13) Juan Alberto Ocampo Coe, en septiembre de 2020; 14) Víctor Manuel Pinto Araya, en septiembre de 2020, febrero, marzo de 2022; 15) Raúl Aniceto Ramírez Muñoz, en septiembre de 2020; 16) Leonardo Robinis Reinoso, en septiembre de 2020; 17) Mauricio Alejandro Robles Uribe, en septiembre de 2020; 18) Daniel Isaac Ruz Rojas, en septiembre de 2020; 19) Roberto Pablo Sepúlveda Navarro, en septiembre de 2020, junio, julio de 2021; 20) Paulina Valeria Siede Álvarez, en septiembre de 2020, febrero, marzo, noviembre de 2021; 21) Andrea Carolina Taucano Guerrero, en septiembre de 2020; 22) Dionisio Fidel Torres Fuentealba, en septiembre de 2020; 23) Patricio Renan Valenzuela Álvarez, en septiembre de 2020, febrero, mayo, junio, julio, agosto, octubre, noviembre, diciembre de 2021, febrero, marzo, abril, mayo de 2022; 24) Luis Antonio Zuvic Alvarado, abril de 2021.

Por lo anterior, en el improbable caso que se estime que los trabajadores son beneficiarios de la semana corrida, su representada no puede ser condenada a dicho pago en los períodos señalados, pues aquella prestación debe calcularse necesariamente sobre el alcance las remuneraciones variables percibidas por el trabajador.

**4.- Trabajadores que han trabajado menos días en los meses comprendidos en el período demandado.** Luego, hace presente que los demandantes han trabajado una cantidad inferior a 30 días mensuales, en los períodos que se indican, ya sea por uso de licencia médica, inasistencias o permisos, lo que impide que en dichos meses se devengue el beneficio de



semana corrida en su favor, según el siguiente detalle (días trabajados en cada mes se señalan entre paréntesis).

1. Víctor Alonso Adaros Tapia, septiembre (8), octubre (16), noviembre (29) de 2020, abril (29), julio (26), agosto (0), septiembre (29) de 2021, enero (23), abril (10), mayo (20) de 2022.

2. Miguel Alejo Avalos Vallejo, septiembre (8), octubre (17), noviembre (29) diciembre (29) de 2020, abril (29), junio (29), agosto (19), noviembre (29) de 2021, febrero (18), marzo (14), abril (29) de 2022.

3. Pablo Andrés Barraza Barraza, septiembre (8), octubre (1), noviembre (23), diciembre (21) de 2020, enero (28), febrero (29), abril (27), junio (29), julio (29), septiembre (28), octubre (29), diciembre (13) de 2021, enero (15) de 2022.

4. Andrés Antonio Díaz Díaz, septiembre (8), octubre (15), noviembre (29) de 2020, abril (29) de 2021, abril (29) de 2022.

5. Fernando Leonidas Fuentes Ochoa, septiembre (8), octubre (16), noviembre (29) de 2020, abril (29), junio (29), agosto (29), octubre (29), noviembre (29), diciembre (28) de 2021, enero (29), febrero (29), marzo (18), mayo (29) de 2022.

6. Marco Enrique Guarachi Cantillana, septiembre (8), octubre (15), noviembre (29) de 2020.

7. Domingo Rene Hormazábal Hormazábal, septiembre (0), octubre (14), noviembre (29), diciembre (24) de 2020, abril (28), junio (8), noviembre (5), diciembre (28) de 2021, enero (23), abril (10), mayo (20) de 2022.

8. Rodrigo Ignacio Lertzundi Guenante, septiembre (8), octubre (15) de 2020, abril (29), julio (22), agosto (0), septiembre (0), octubre (21) de 2021, enero (23), febrero (18), abril (20), mayo (26) de 2022.

9. Tatiana Paola Maldonado Navarro, septiembre (8), octubre (14), diciembre (29) de 2020, mayo (29), agosto (25), septiembre (29) de 2021, enero (23), abril (10), mayo (20) de 2022.



10. Benito Enrique Maldonado Undurraga, septiembre (4), octubre (12), noviembre (26), diciembre (27) de 2020, enero (24), febrero (29), marzo (29), abril (27), mayo (29), junio (29), julio (21), agosto (28), septiembre (29), octubre (29), diciembre (1) de 2021, enero (8), febrero (29), marzo (27), abril (11), mayo (29) de 2022.

11. Marcelo Fabian Méndez Cortez, septiembre (8), octubre (15), noviembre (15) de 2020, marzo (29), abril (15), mayo (15), octubre (24), noviembre (21), diciembre (26) de 2021, enero (0), febrero (0), marzo (0), abril (0), mayo (0) de 2022.

12. Jorge Ricardo Méndez Miranda, septiembre (8), octubre (15) de 2020, abril (29) de 2021.

13. Miguel Antonio Monardez Espinoza, septiembre (8), octubre (14), noviembre (27) de 2020, enero (29), abril (6), mayo (0), junio (14), julio (23), septiembre (29), noviembre (29) de 2021, enero (23), febrero (0), marzo (0), abril (0), mayo (0) de 2022.

14. Oscar Luis Montenegro González, septiembre (8), octubre (14) de 2020.

15. Juan Alberto Ocampo Coo, septiembre (1), octubre (6) de 2020, abril (29) de 2021, febrero (15) de 2022.

16. Víctor Manuel Pinto Araya, septiembre (8), octubre (14), diciembre (29) de 2020, enero (29), abril (28), diciembre (29) de 2021, enero (28), febrero (15), marzo (0), abril (28) de 2022.

17. Raúl Aniceto Ramírez Muñoz, septiembre (8), octubre (14) de 2020.

18. Leonardo Robinis Reinoso, septiembre (8), octubre (14), diciembre (29) de 2020.

19. Mauricio Alejandro Robles Uribe, septiembre (8), octubre (14), diciembre (29) de 2020, enero (21), junio (2) de 2021.

20. Daniel Isaac Ruz Rojas, septiembre (8), octubre (1) de 2020.

21. Roberto Pablo Sepúlveda Navarro, septiembre (7), octubre (14), noviembre (29) de 2020, abril (27), mayo (14),



junio (0), julio (0), agosto (8), noviembre (29), diciembre (29) de 2021.

22. Paulina Valeria Siede Álvarez, septiembre (8), octubre (17) de 2020, enero (24), febrero (0), marzo (0), abril (0), mayo (0), junio (0), julio (0), agosto (0), septiembre (0), octubre (21), noviembre (0), diciembre (25) de 2021, enero (18), febrero (12), marzo (28), mayo (23) de 2022.

23. Alfonso Javier Seriche Jara, septiembre (8), octubre (15), diciembre (26) de 2020, febrero (15), mayo (26), junio (15), agosto (29), octubre (27), diciembre (28) de 2021.

24. Andrea Carolina Taucano Guerrero, septiembre (8), octubre (14) de 2020, enero (29), febrero (18), marzo (14), abril (27), mayo (29), septiembre (29), noviembre (14) de 2021, febrero (11) de 2022.

25. Dionisio Fidel Torres Fuentealba, septiembre (8), octubre (17), noviembre (27) de 2020, enero (29) de 2021.

26. Patricio Renan Valenzuela Álvarez, septiembre (8), octubre (15), noviembre (29), diciembre (29) de 2020, enero (24), febrero (0), marzo (0), abril (0), mayo (0), junio (0), julio (0), agosto (0), septiembre (0), octubre (0), noviembre (0), diciembre (0) de 2021, enero (0), febrero (0), marzo (0), abril (0), mayo (0) de 2022.

27. Luis Antonio Zuvic Alvarado, septiembre (8), octubre (14), noviembre (29) de 2020, enero (29), marzo (12), abril (0), mayo (20), octubre (29) de 2021, enero (29), abril (29) de 2022.

En dicho sentido, y aún en el improbable caso que se estime que los trabajadores son acreedores del beneficio de semana corrida, no podrá ser condenada a dicho pago en los periodos antes señalados, pues los demandantes individualizados no han cumplido con el requisito de distribución de jornada desarrollado en los capítulos anteriores.

**V.- En cuanto a las pretensiones demandadas.** Sin perjuicio de negar la procedencia de la semana corrida, los cálculos efectuados son parciales, incorrectos y, en cualquier caso, no podrían servir de base para determinar



eventuales sumas adeudadas por dicho concepto. Específicamente, los demandantes no consideran para su cálculo los días de permiso, feriados, ausencias y demás elementos relevantes para efectuar correctamente el monto del beneficio de semana corrida, asimismo incluyen tanto el bono turno especialidad como el sistema de incentivo variable, de forma arbitraria y sin tener en consideración la forma de cálculo de la semana corrida en conformidad a la ley.

Por lo anterior, las sumas de dinero indicadas por los demandantes no pueden servir de base, controvirtiendo los montos y períodos solicitados, los que deben limitarse al período comprendido entre septiembre de 2020 y mayo de 2022. Finalmente, en cuanto al incumplimiento reclamado, de acuerdo a los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, además de negar expresamente esta circunstancia al tratarse de un estipendio fijo y no variable, es necesario señalar que, en cualquier caso, los demandantes tenían perfecto cabal conocimiento tanto del monto de las especialidades correspondientes (al estar contenidas en el instrumento colectivo), como de los turnos realizados en una u otra, motivo por el cual, la alegación carece de fundamento y, es más, se condice con la postura de esta parte en orden a la naturaleza de remuneración fija del bono turno especialidad.

**VI.- Peticiones concretas.** Solicita tener por contestada la demanda, rechazando aquella, declarando que: 1) no ha incumplido la obligación contenida en los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo por cuanto no hay pago de remuneración variable; 2) Se declare que nada se adeuda por concepto de semana corrida, y por lo mismo, se rechace la demanda en todas sus partes; 3) Se condene en costas a los demandantes o, en su defecto, se exima a esta parte de su pago.

**Cuarto: Audiencia preparatoria.** Que, a la audiencia preparatoria comparecieron las partes debidamente representadas.

Luego, se efectuó el llamado a conciliación, que no prosperó, acordando los hechos pacíficos, fijando los hechos



a probar, ofreciendo los medios de prueba y citando a audiencia de juicio.

**Quinto: Medios de prueba demandante.** Que, en la audiencia de juicio la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba.

**Prueba documental (folios 20 a 37)**

1. Contrato colectivo de trabajo suscrito entre Sindicato de Trabajadores de Empresa Muellaje Del Loa S.A. y la empresa demandada, de fecha 17 de octubre de 2020. (Se desiste).

2. Liquidaciones de remuneraciones de los demandantes, por los meses comprendidos entre los meses de junio de 2020 a abril de 2022, ambos inclusive. (Folio 23-35)

3. Detalle donde consta el cálculo de la semana corrida. (Folio 36)

4. Captura de pantalla de "terminal ATI Antofagasta" extraído. (Folio 37)

**Prueba confesional**

Compareció a la audiencia de juicio para absolver posiciones, **Diego Faworaker Zapata**, constando en registro de audios.

**Prueba testimonial**

Compareció a la audiencia de juicio, **Luis Medalla Tapia**, quien declaró bajo juramento, constando en registro de audios.

**Exhibición de documentos**

Se ordenó que el demandado exhibiera los siguientes documentos bajo apercebimiento legal (folios 38 a 45)

1. Contratos de trabajo, anexos y modificaciones de contrato suscritos entre la empresa demandada y los demandantes, durante todo el periodo de la relación laboral. (Se exhibe)

2. Liquidaciones de remuneraciones de los demandantes por el periodo comprendido entre los meses de septiembre de 2020 a mayo de 2022, ambos meses inclusive. (Se exhibe)

3. Anexo de las liquidaciones de remuneraciones de los demandantes, en relación a lo señalado en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, con expresa referencia a los "montos



de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo”, por el periodo comprendido entre los meses de septiembre de 2020 a mayo de 2022, ambos meses inclusive. (No se exhibe)

4. Libro o registro de asistencia de los demandantes durante el periodo comprendido entre los meses de septiembre de 2020 a mayo de 2022, ambos meses inclusive. (Se exhibe parcialmente) Se deja constancia que la parte demandada otorga link, donde consta libro de asistencia de los demandantes.

[https://gnpcanalesmy.sharepoint.com/:f:/g/personal/dnodleman\\_gnpcanales\\_cl/E17tTDx3X9ZNuJET3\\_Uh6qoBzRmxw\\_GZBXEuBsT76jZgw?e=X1WemF](https://gnpcanalesmy.sharepoint.com/:f:/g/personal/dnodleman_gnpcanales_cl/E17tTDx3X9ZNuJET3_Uh6qoBzRmxw_GZBXEuBsT76jZgw?e=X1WemF). Se deja constancia que la parte demandada deberá acompañar link antes de la fecha de dictación de sentencia, con el apercibimiento de no valorar dicho medio de prueba.

5. Registro nombrados o turnos por trabajador, de los demandantes, por el periodo comprendido entre los meses de septiembre de 2020 a mayo de 2022. Ambos meses inclusive. (Se exhibe)

6. Contratos Colectivos celebrados entre Sindicato de Trabajadores de Empresa Muellaje El Loa S.A y la empresa demandada, por el periodo comprendido desde el año 2018 a la actualidad. (Se exhibe)

La parte demandante solicitó apercibimiento respecto del número 3 y 4. En cuanto al número 3, no se accede a la solicitud de apercibimiento, atendido que se trata de un asunto que debe dilucidarse conociendo el fondo del asunto. En cuanto al número 4, se accederá al apercibimiento, atendido que no se tuvo acceso al link de ingreso, pese a haber apercibido a la demandada, correspondiendo a un documento que debe obrar en poder del empleador.

#### **Causas a la vista**

Se ordenó traer a la vista las siguientes causas judiciales.

1.- Rol 20677-2020, caratulada “Carrizo Maluenda Juan Antonio con Muellaje ATI S.A”, de la cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema. (Se desiste)



2.- Rol O-1013-2019, caratulada "Zuvic con Muellaje ATI S.A.", del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, los considerandos décimo y décimo tercero.

3. Causa Rol No 550-2019 caratulada "Zuvic con Muellaje ATI S.A.", de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, considerando tercero.

4. Causa Rol N° 76.298-2020 caratulada "Zuvic con Muellaje ATI S.A.", de la de la cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, específicamente el considerando quinto.

**Quinto: Medios de prueba demandada.** Que, en la audiencia de juicio la demandada incorporó los siguientes medios de prueba.

**Prueba documental (folios 38 y siguientes)**

1. Contrato de Trabajo y anexos.
2. Liquidaciones de remuneraciones por el período de septiembre de 2020 a mayo de 2022.
3. Licencias médicas emitidas durante el período de septiembre de 2020 a mayo de 2022.
4. Comprobantes de permisos otorgados durante el período de septiembre de 2020 a mayo de 2022.
5. Comprobantes de feriado legal.
6. Turnos por trabajador por el período septiembre de 2020 a mayo de 2022.
7. Contrato Colectivo de fecha 13 de octubre de 2020.

**Prueba confesional**

Compareció a la audiencia de juicio **Rodrigo Ignacio Lertzundi Guenante**, constando en registro de audios.

**Prueba testimonial**

Compareció a la audiencia de juicio **Pamela Escobar Godoy**, quien declaró bajo juramento, constando en registro de audios.

**Sexto: Objeto del juicio.** Que, el objeto del juicio se circunscribe en determinar la procedencia del beneficio de semana corrida.

Para establecer lo anterior, es necesario determinar las condiciones en que se ha desarrollado la relación laboral, además de la procedencia del referido beneficio analizando



los requisitos legales exigidos, los que han sido delimitados por la jurisprudencia.

**Séptimo: Condiciones relación laboral.** Que, atendidos los medios de prueba, valorados de acuerdo con las reglas de la sana, además de los hechos pacíficos acordados entre las partes es posible tener por acreditada la vigencia de la relación laboral con los 27 demandantes.

En lo pertinente, respecto de la fecha de inicio de la relación laboral, aquella no se controversió, salvo en el caso de Víctor Adaros, toda vez que el demandante alegó que aquella se inició el 1 de agosto de 2021, mientras que el demandado expuso que habría ingresado el 1 de agosto de 2012.

Luego, de la documental incorporada, en específico contrato de trabajo, se acreditó que la relación laboral de Adaros se inició el 1 de agosto de 2012.

Respecto del cargo ejercido por los demandantes, no existió discusión, precisando los testigos y absolventes que los demandantes, además del cargo acordado en el contrato de trabajo, ejercían otros, los que se denominan "especialidades, los cuales son acordados en cada "nombrada", que consiste en la publicación efectuada por el empleador con anterioridad al inicio de cada turno e informado al trabajador. En particular, se informan los turnos que debe realizar y la especialidad que debe ejercer en cada uno de ellos.

**Octavo:** Que, en relación con el lugar de prestación de los servicios no existió discusión que aquella se realizaba en dependencias de la demandada, ubicada en el Puerto de Antofagasta.

En cuanto a la jornada de trabajo, conforme a los contratos de trabajo incorporados, además de la exhibición de documentos efectuada por la demandada consistente en registro nombrados o por turnos de trabajador, se acreditó que la jornada de trabajo de los actores correspondía a 45 horas semanales, distribuida en sistema de turnos rotativo de trabajo; en específico el primer turno desde las 08:00 a 15:30, el segundo turno de 15:30 a 23:00; y el tercer turno de 23:00 a 06:30.



**Noveno: Semana corrida.** Que, en seguida, la discusión se circunscribió en determinar la procedencia del beneficio semana corrida, ello en razón que los demandantes alegaron que su remuneración era mixta, esto es, se componía por estipendios fijos y variables. En específico, alegaron que los conceptos variables se integraban por comisiones, bonos o incentivos consistentes en turno especialidad y sistema de incentivo variable, por lo que resulta procedente la semana corrida.

Por su parte, el demandado alegó su improcedencia, de acuerdo con los fundamentos que se desarrollarán en los siguientes considerandos.

**Décimo:** Que, el artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la ley 20.281, reconoce el derecho a la semana corrida, ampliando el derecho a los trabajadores que se encuentran remunerados por sueldo mensual y remuneraciones variables.

En lo pertinente, la semana corrida consiste en el derecho que tiene un trabajador para percibir el pago de su remuneración en dinero por los domingos y festivos de una semana, siendo que en estos días no trabajó, considerando beneficiarios tanto a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, como aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneraciones variables, delimitando sus requisitos la jurisprudencia judicial y administrativa.

**Décimo primero:** Que, la doctrina a la luz de lo prescrito en el artículo 45 del Código del Trabajo, ha precisado que los requisitos para que un dependiente tenga derecho a la semana corrida, corresponden en lo pertinente al caso sublite, a un trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, además de cumplir con una jornada semanal de cinco o seis días.

Luego, en relación con la remuneración variable, la jurisprudencia administrativa ha otorgado el alcance en cuanto a entender, que ésta comprende todo estipendio que, de acuerdo con el contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración en los términos del artículo 41 inciso 1 del Código del Trabajo, implique la posibilidad de que el



resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, lo que guarda relación con lo prescrito en el artículo 72 inciso 2 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 45 del mismo código, correspondiendo a una enumeración no taxativa.\_

**Décimo segundo:** Que, en seguida, las remuneraciones variables que resultan procedentes considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deben ser principal y ordinaria.

Luego, principal, es aquella que subsiste por sí misma, independientemente de otra remuneración y, ordinaria, es aquella que se devenga en forma regular, a diferencia de aquellas esporádicas o infrecuentes.

**Décimo tercero:** Que, en torno a su devengamiento, se ha entendido por la Dirección del Trabajo y la jurisprudencia judicial mayoritaria que la remuneración debe devengarse de forma diaria, esto es, si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, correspondiente al derecho que tiene el trabajador para impetrar por cada día trabajado.

En lo pertinente, no se comparte dicha postura jurisprudencial, ya que el trabajador remunerado en forma mixta es titular del pago de semana corrida, sin necesidad de que su remuneración variable sea devengada en forma diaria, ello por razones de la historia de la ley, finalidad, lógica y características y principios del derecho laboral (Planet, Lucía. Semana Corrida. Thomson Reuters, tercera edición, 2014, p. 121)

**Décimo cuarto:** Que, en específico, la Excma. Corte Suprema en Rol 40.927-2021, se pronunció sosteniendo que no resulta necesario que la remuneración variable tenga un devengo diario, fundamentos que comparte esta jueza de fondo, en particular el voto de mayoría y la prevención que concurre al voto de mayoría de la ministra Andrea Muñoz.

En particular, el considerando octavo sostiene: **Octavo:** *Que, en estas condiciones, no yerra la Corte de Apelaciones de Concepción al estimar que se configura la hipótesis que permite otorgar el beneficio reclamado, por cuanto, como se indicó previamente, la Ley 20.281 extendió el pago de la semana corrida a quienes perciben una contraprestación mixta,*



*permitiéndoles obtener un estipendio por los días domingo y festivos que no laboren, favoreciendo su descanso efectivo en esos días, constatándose, por último, que la percepción de esta ganancia y su cálculo será necesariamente diferente, ya que se determinará en función del promedio de lo obtenido diariamente, y para aquellos dependientes que se encuentren en la misma situación de la demandante, el promedio será en relación con la parte variable de su remuneración, concluyéndose, por tanto, que para los trabajadores que reciban una retribución mixta, no se les exige que la proporción variable se deba generar en forma diaria, conclusión que es coherente con el simple tenor literal de la disposición que se analiza, que carece de toda mención referida al espacio temporal en que tal beneficio deba originarse y del que dependa su cobro.*

*Entenderlo de otra forma, atentaría contra el principio de igualdad de remuneraciones y generaría el incentivo perverso de imponer para el pago de este beneficio una meta de ventas altas e inalcanzables que lo torne en ilusorio, no obstante, el trabajo que realice el dependiente.*

**Décimo quinto:** *Que, especial atención resulta el voto de prevención de la ministra Andrea Muñoz, en el siguiente sentido: 1°) Una relectura de la norma contenida en el artículo 45 del Código del Trabajo luego de la reforma introducida por la ley 20.281, y a la luz de la historia fidedigna de su establecimiento, permite sostener que la interpretación correcta es aquella que concluye que son dos los grupos de trabajadores sujetos al beneficio de semana corrida: aquellos considerados antes de la ley 20.281, esto es, los que son remunerados exclusivamente por día, y los trabajadores afectos al sistema mixto de remuneraciones, esto es, sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos. La lectura de la norma indica que ambos grupos de trabajadores están vinculados por el derecho a ser remunerados los días de descanso obligatorio, diferenciándose, únicamente, en las modalidades del cálculo necesario para determinar el monto del beneficio, de manera que desprender de la expresión "igual derecho" - utilizada*



por el artículo 45 para incorporar a este segundo grupo de trabajadores al beneficio en cuestión - que ello conlleva la exigencia de que el sueldo variable sea devengado en forma diaria, no tiene sustento legal y resulta, por el contrario, una manera de constreñir la aplicación de la norma que no estuvo presente en el debate parlamentario. 2°) En efecto, si se examina la historia de la ley 20.281, se advertirá que la iniciativa del Ejecutivo apuntaba, fundamentalmente, a establecer el elemento fijo de la remuneración en un valor no inferior al mínimo legal, y ello por el solo hecho de ponerse el trabajador a disposición del empleador para cumplir una jornada de trabajo, mediando una relación laboral. Con todo, durante la discusión del proyecto se levantaron voces, como la del presidente de Confecove, quien sostuvo que si bien el ajuste propuesto significaba un avance, no solucionaba el problema de ver remunerado el descanso establecido por la ley, ni la situación de los trabajadores que gozan de sueldos estructurados en base a comisiones, aludiendo a la realidad de un gran número de trabajadores afectos a una modalidad con sueldo fijo mensual de exiguo monto, en que el componente principal de sus estipendios lo conformaban las comisiones u otras remuneraciones variables, quienes se veían privados del derecho a remuneración de domingos y festivos, por el solo hecho de concurrir el componente fijo mensual consistente en el sueldo base. Tal efecto perjudicial emanaba de las expresiones que encabezaban el artículo 45 del Código del Trabajo, "el trabajador remunerado exclusivamente por día". Fue en este escenario que el Ejecutivo presentó, en tercer trámite constitucional, la indicación que se tradujo en la modificación del artículo 45 y que da origen al tema que nos ocupa, sin que haya quedado huella de ninguna otra elucubración que pudiera dar pie a la exigencia de que la remuneración variable habría de satisfacer el requisito de ser diaria. 3°) Quien suscribe la presente prevención ha podido apreciar que la interpretación que, en su momento, consideró la acertada, ha contribuido lamentablemente, a la inaplicación de la reforma, puesto que la exigencia de que la remuneración variable sea devengada en forma diaria, para



*tener derecho al beneficio, ha servido para estructurar diversas modalidades de pago o devengamiento de comisiones y tratos que se alejan de esa unidad de tiempo, forzando lo que ocurren en la realidad de la relación laboral.*

*4°) En tal circunstancia, y ante la constatación que ni el tenor de la norma ni la historia de la ley sirven de fundamento suficiente para imponer una interpretación restrictiva, lo que tiene además el aval de doctrina especializada como la que se cita en el presente fallo, cabe concluir que no procede unificar jurisprudencia ya que el criterio sostenido en la sentencia impugnada es el correcto.*

**Décimo sexto:** Que, en vista de lo anteriormente expuesto, se estima que no resulta procedente el requisito del devengo diario del estipendio variable, ello para efectos del cálculo de la semana corrida, compartiendo los fundamentos expuestos en los anteriores considerandos.

Por lo anterior, a la luz de los requisitos expuestos, deben analizarse si los estipendios turno especialidad y sistema de incentivo variable, cumplen con los requisitos para la procedencia del derecho a la semana corrida.

**Décimo séptimo: Bono turno especialidad.** Que, no existió discusión que el bono turno especialidad se encuentra reconocido en el contrato colectivo de trabajo incorporado de 13 de octubre de 2020, respecto del cual están afectados los demandantes, donde se estipuló una vigencia desde el 13 de octubre de 2020 al 31 de agosto de 2022

Ahora bien, en cuanto al bono turno especialidad, aquél se encuentra establecido en la cláusula quinta del instrumento colectivo, advirtiéndose que el bono por especialidad es diverso, atendido el nivel y cargo asociado que realiza cada trabajador en un determinado turno, lo que es determinado por la "nombrada".

En particular, consta en los contratos de trabajo de los demandantes que son contratados para ejercer un determinado cargo, pero consta que en la prestación de los servicios los trabajadores son informados por medio de lo que denominaron "nombrada", oportunidad donde se le asigna una función específica para el turno, que puede ser diversa a aquella



estipulada en el contrato, y en virtud de aquello devengan el valor del bono turno especialidad.

Finalmente, de la revisión de los registros de turnos del trabajador es posible advertir que aquellos varían diariamente, correspondiendo a turno 1, 2 y 3, consignado en los contratos de trabajo, advirtiéndose que la función o especialidad realizada es diversa: a modo de ejemplo, en el caso de Raúl Ramírez, el 1 de septiembre de 2020, le correspondió el turno 2, ejerciendo la especialidad de stacking control; el 2 de septiembre de 2020, le correspondió el turno 1, ejerciendo la especialidad de movilizador.

**Décimo octavo:** Que, la referida cláusula quinta del instrumento colectivo dispone el bono de especialidad en el siguiente tenor:

Nivel	Categorías	Sueldo Base Mensual	Bono
1	- Movilizador. - Ayudante Mantención. - Ayudante Obras Civiles.	\$393.543	\$18.242
2	- Tarjador. - Internador. - Romanero. - Buzonera. - Stacking control. - Materialero. - Pañolero.	\$393.543	\$21.183
3	- Horquillero. - Operador Barredora.	\$393.543	\$21.183
4	- Winchero - Portalonero	\$393.543	\$22.960
5	- Capataz	\$393.543	\$28.503
6	- Coordinador de Piso	\$393.543	\$23.651
7	- Trackmobile.	\$393.543	\$32.569
8	- Operador Grúa Puerto	\$393.543	\$34.966
9	- Operador portacontenedores	\$393.543	\$34.163
10	- Supervisor.	\$393.543	\$39.023

**Décimo noveno:** Que, analizando los requisitos para determinar la procedencia del beneficio semana corrida en relación con el estipendio bono de especialidad, este último corresponde a una remuneración variable a la luz de lo razonado en el considerando décimo primero.

Lo anterior, fundado en lo prescrito en el artículo 45 del Código del Trabajo, que se refiere a las remuneraciones variables, tales como comisiones o trato, lo que no quiere decir que solamente las comisiones o tratos se consideren



variables. En el mismo sentido, lo dispuesto en el artículo 71 inciso 3 del mismo Código.

En particular, el trabajador percibe dicho bono en atención a la especialidad que ejerce, especialidad asociada a un valor específico, lo que se verifica en cada turno efectuado de acuerdo con su jornada de trabajo, consistente en turnos rotativos, cumpliendo el carácter variable que exige la legislación, ratificado por la jurisprudencia administrativa y judicial.

Luego, el carácter variable no es desvirtuado por la circunstancia que ventiló en autos el demandado, en torno a los turnos garantizados que se verificaban respecto de algunos trabajadores. En particular, los testigos refirieron que siete trabajadores gozaban de turnos garantizados, sin embargo, no hay forma de corroborar que se trate de algunos de los demandantes.

Finalmente, la circunstancia que el trabajador resultare nombrado en una determinada especialidad para un turno específico y, por razones externas no pudiera prestar servicios, como ocurre en los casos de cierre del puerto, percibiendo de todos modos el bono, no desvirtúa el carácter de variable, ello en atención al alcance que se le ha dotado a dicho término, conforme ya se ha razonado. A mayor abundamiento, el demandado no incorporó medios de prueba que permitan determinar las veces en que aquello ocurre en un período determinado de tiempo.

**Vigésimo:** Que, en seguida, otro requisito que debe verificarse consiste que la remuneración variable debe ser principal y ordinaria.

En lo pertinente, se estima que el bono especialidad, es principal, ya que subsiste por sí mismo, de forma independiente al sueldo base, descartando lo declarado por la testigo de la demandada Pamela Escobar, esto es, el carácter de sueldo atendido su carácter fijo, ello en razón que dependerá de la especialidad que ejecuta en el respectivo turno.

Luego, como se advierte de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas, además de los registros de



turnos de los trabajadores, corresponde a un estipendio que se devenga de forma regular.

**Vigésimo primero:** Que, sin perjuicio de considerar que no es necesario el devengo del estipendio en forma diaria como se ha razonado en los considerandos anteriores, es posible advertir lo anterior, toda vez que el referido bono se devenga por cada turno de trabajo efectuado por el trabajador, cuyo valor dependerá de la especialidad ejercida.

**Vigésimo segundo:** Que, finalmente y en relación con el cumplimiento del requisito, esto es, que la jornada semanal resulte de 5 o 6 días de trabajo, sin perjuicio de haber controvertido lo anterior el demandado, aquello es posible constatar.

En particular, se desprende de los contratos de trabajo, estipulando en aquellos expresamente que la jornada de trabajo corresponde a 45 horas semanales, distribuida de lunes a domingo en tres turnos, ya individualizados.

Lo, anterior, es corroborado por la distribución de turnos de cada trabajador, además del apercibimiento decretado en torno a la exhibición de documentos relativo al libro de asistencia.

Finalmente, debe considerarse que los trabajadores exceptuados del descanso dominical tienen el mismo derecho al beneficio de la semana corrida que el resto de los trabajadores y, en consecuencia, el concepto turno especialidad devenga semana corrida.

**Vigésimo tercero: Sistema de incentivo variable (SIV).** Que, en torno a la asignación variable, aquél se encuentra reconocido en la cláusula vigesimoctava del instrumento colectivo.

En particular, la referida cláusula establece lo siguiente: *"La empresa mantendrá un Sistema de Incentivo Variable o "SIV", el cual es de 1,5 (uno coma cinco) sueldos base en el respectivo año calendario, incentivo se anticipará al trabajador en 12 (doce) cuotas mensuales, iguales y sucesivas, equivalentes al 8,33% (ocho, treinta y tres por ciento) del SIV anual cada una.*



*El cálculo del monto a pagar por concepto de anticipo de SIV mensual, se calcula conforme el siguiente detalle: i) Personal Renta Fija: Sueldo base; ii) Personal Bono Producción. La suma de los siguientes conceptos: sueldo base, bono turno especialidad, días feriados de vacaciones (sólo en el mes que sale efectivamente de vacaciones).*

*El sistema de incentivo variable se pagará de manera proporcional a los días efectivamente trabajados. Se hará excepción a la proporcionalidad en cuanto a días efectivamente trabajados cuando la inasistencia se motive por licencias médicas cuya duración sea superior a los 30 días continuos de subsidio, motivados por licencia médica de pre y post natal normal y parental, patologías neurológicas, períodos post operatorios o accidentes que no sean laborales, excluidos los accidentes deportivos”*

**Vigésimo cuarto:** Que, en particular se estima que el sistema de incentivo variable no devenga semana corrida, ello en atención que la asignación no reviste el carácter de principal, ya que depende de otros estipendios para su cálculo, en específico sueldo base y personal bono producción que se compone de los siguientes conceptos, esto es, sueldo base, bono turno especialidad, además de días de feriado.

Luego, si bien, se efectúa su pago de forma mensual, su valor se determina de forma anual, pagándose de forma mensual en forma proporcional a los días trabajados, con las excepciones que dispone el instrumento colectivo, lo que en definitiva determina que su valor varíe de forma mensual. En vista de lo anterior, y sin perjuicio de corresponder a una remuneración variable, aquella no reviste el carácter de principal exigido, por lo que se descarta que dicho estipendio devengue el beneficio de semana corrida.

**Vigésimo quinto: Cálculo semana corrida.** Que, sin perjuicio de haber determinado la procedencia del beneficio semana corrida, aquél debe calcularse considerando el bono de especialidad, no se cuentan con los antecedentes suficientes que permitan determinar su cálculo, sin perjuicio de la procedencia del derecho a percibir dicho beneficio respecto de los demandantes.



En particular, se advierte tal como lo sostuvo el demandado, algunos meses en los cuales numerosos demandantes no han percibido el bono de especialidad y, por ende, no pueden resultar beneficiarios del derecho a la semana corrida, circunstancia que debe determinarse en la etapa de cumplimiento de la sentencia.

**Vigésimo sexto:** Que, en torno a la alegación que los demandantes han trabajado menos días en los meses comprendidos en el período demandado, debe considerarse lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

En particular, la citada disposición legal refiere que, para efectos del cálculo de la semana corrida, se debe dividir la suma total de las remuneraciones variables, por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa, dispone que el derecho de semana corrida no se encuentra subordinado a la exigencia de haber laborado efectivamente todos los días trabajados por la empresa en la semana respectiva, sino que la remuneración correspondiente se determina en relación con los días que el trabajador legalmente debió laborar en la semana (ORD 1983/82, de 28 de marzo de 1996).

Por lo anterior, si durante el período semanal el trabajador no se encontraba legalmente obligado a prestar servicios en uno o más días, por haber concurrido una causa legal que lo eximía de cumplir con dicha obligación, no corresponde considerar tales días para los efectos de realizar la división para el cálculo de la semana corrida, como ocurre en los casos de licencia médica o feriado legal, circunstancia que debe considerarse para el cálculo en la etapa de cumplimiento de la sentencia.

**Vigésimo séptimo:** Que, en definitiva, los demandantes tendrán derecho al beneficio de la semana corrida correspondiente al período entre septiembre de 2020 a mayo de 2022, calculada en relación con el estipendio variable bono turno especialidad, con las precisiones efectuadas en los anteriores considerandos, sumas de dinero que serán determinadas en la etapa de cumplimiento de la presente sentencia.



**Vigésimo octavo: Incumplimiento artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo.** Que, la parte demandante alegó que se habría incumplido los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, en cuanto al hecho que incumplió con su obligación legal de entregar los anexos de liquidaciones, que indicaran el monto pagado, su forma de cálculo y las deducciones realizadas, ello en atención con lo prescrito en los artículos 54 y 54 bis inciso tercero del Código del Trabajo.

En particular, y atendido lo razonado, al corresponder ambos estipendios a remuneraciones variables, se impone la obligación al empleador de incorporar el anexo respectivo, lo que no se verificó y que consta en la exhibición efectuada por el demandado.

Luego, el empleador no da cumplimiento a la exigencia legal, al no acompañar un anexo de liquidaciones de remuneraciones, que indique el detalle de los montos pagados por bono especialidad y sistema de incentivo variable, ni la fórmula empleada para su cálculo.

En particular, la disposición legal antes referida se enmarca en aquellas previstas cuyo objeto es la protección de las remuneraciones, esto es, permite que el trabajador tenga certeza del cumplimiento de las obligaciones en cuanto al pago de la remuneración, norma de carácter imperativa impuesta al empleador.

**Vigésimo noveno:** Que, no se condena en costas al demandado, atendido que no resultó totalmente vencido.

**Trigésimo:** Que, habiendo sido valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se estima que no existen otros medios de prueba que alteren las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 41, 45, 452 y siguientes, todos del Código del Trabajo, además de las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, se declara que:

I.- Se acoge parcialmente la demanda de cobro de prestaciones interpuesta por **Víctor Adaros Tapia, Miguel Alejo Avalos vallejos, Pablo Andrés Barraza Barraza, Andrés Antonio Díaz Díaz, Fernando Leonidas Fuentes Ochoa, Marco**



**Enrique Guarachi Cantillana, Domingo René Hormazábal Hormazábal, Rodrigo Ignacio Lertzundi Guenante, Tatiana Paola Maldonado Navarro, Benito Enrique Maldonado Undurraga, Marcelo Fabián Méndez Cortez, Jorge Ricardo Méndez Miranda, Miguel Antonio Monardez Espinoza, Oscar Luis Montenegro González, Juan Alberto Ocampo Co, Víctor Manuel Pinto Araya, Raúl Aniceto Ramírez Muñoz, Leonardo Robinis Reinoso, Mauricio Alejandro Robles Uribe, Daniel Isaac Ruz Rojas, Roberto Pablo Sepúlveda Navarro, Paulina Valeria Siede Álvarez, Alfonso Javier Seriche Jara, Andrea Carolina Taucano Guerrero, Dionisio Fidel Torres Fuentealba, Patricio Renan Valenzuela Álvarez y Luis Antonio Zuvic Alvarado,** en contra de **Muellaje ATI S.A.,** todos ya individualizados en autos, declarando que el demandado debe pagar a los demandantes el beneficio semana corrida, en el período que comprende entre septiembre de 2020 a mayo de 2022, calculado únicamente en relación con el bono turno especialidad, con las precisiones efectuadas en la sentencia, suma de dinero que será determinado en la etapa de cumplimiento del fallo.

II.- Se declara que el demandado incumplió con lo establecido en el artículo 54 bis inciso tercero del Código del Trabajo.

III.- No se condena en costas al demandado, al no haber sido totalmente vencido.

IV.- Las sumas antes referidas serán reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Se hace presente al demandado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.



VI.- De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT O-808-2022**

**RUC 22- 4-0412414-9**

**Dictada por ABIGAIL TAPIA ALARCON, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a trece de junio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



