

Santiago, veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-7.323-2020, RUC 2040307472-2, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de cinco de octubre de dos mil veintidós, se dio lugar en forma parcial a la demanda de cobro de prestaciones deducida por un grupo de trabajadores en contra de la Administradora de Fondos de Pensiones Capital S. A., que fue condenada a pagar la suma correspondiente por semana corrida y al entero de las cotizaciones de seguridad devengadas por este concepto.

La demandada presentó recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de cinco de octubre de dos mil veintitrés.

En contra de esta decisión, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales, y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho fue propuesta en los siguientes términos: *“improcedencia de determinar que es independiente la forma de devengamiento de la remuneración variable de los demandantes para acceder al beneficio de semana corrida”*.

Para la recurrente, resulta improcedente el pago de la semana corrida reclamada, por cuanto el componente variable de las remuneraciones que percibían los demandantes no se devengaba en forma diaria, requisito necesario para dar lugar a tal prestación que entiende de su esencia desde que fue legalmente implementada, razones por las que solicita se acoja el recurso deducido y se dicte la sentencia de reemplazo que indica.

Tercero: Que, para la judicatura de la instancia, no es posible desatender el propósito del beneficio de la semana corrida, que consiste en remunerar los días de descanso del trabajador conforme a sus componentes fijo y variable, precisando que el devengamiento diario de esta última no se exige en el artículo 45 del Código del ramo, aspecto que tampoco fue tratado en la historia de su



establecimiento, no obstante que se recoja en dictámenes de la Dirección del Trabajo y determinada jurisprudencia, sin que obste la complejidad del procedimiento para establecer su monto.

Para la Corte de Apelaciones de Santiago, el razonamiento de la instancia es el correcto, por cuanto la extensión del citado beneficio, originalmente previsto para dependientes asalariados exclusivamente por días, abarca en la actualidad a otra fracción de trabajadores, que son aquellos remunerados en forma mixta, con sueldo mensual y variable, precepto que, en consecuencia, ordena su procedencia para ambos grupos, sin perjuicio de la diferente forma de cálculo, puesto que en el caso controvertido, en que los actores obtenían una contraprestación compuesta, se determinará únicamente en relación a su parte variable, estimando, finalmente, que del tenor de la norma no es posible sostener que a estos últimos les sea exigible su devengamiento diario.

Cuarto: Que, para confrontar el fallo impugnado, la demandada acompañó los pronunciados por esta Corte en los autos Rol N°7.717-2019 y 2.236-2019, de 22 de agosto y 17 de junio de 2019, respectivamente, y por la Corte de Apelaciones de Santiago en el ingreso N°316-2022, de 14 de octubre de 2022.

En la primera sentencia se estableció que *“el sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue solucionar el problema concreto de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba en base a comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, lo que los excluía automáticamente del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día, lo que, de alguna forma, se transformaba en un abuso. Si bien el referido artículo 45 no dice en forma expresa que para que los trabajadores con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria, lo cierto es que al señalar que tienen ‘igual derecho’, se está refiriendo ‘a ser remunerados por los días domingos y festivos’, y la particularidad está dada porque se otorga el derecho, no obstante percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia de que la remuneración sea diaria -cuestión que es de la esencia de la institución- se verifica respecto del otro componente de la remuneración, el variable. De suerte que se entiende que se hizo esta extensión del beneficio, por considerar que el sueldo mensual con que se les remunera no refleja exactamente sus ingresos mensuales, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias. Así lo confirma, por lo demás, dictámenes de la Dirección del Trabajo, entre otros el N°3262/066 de 5.08.2008”*.

En el segundo fallo acompañado se determinó que *“el sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue, precisamente, solucionar el problema*



concreto de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba en base a comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, lo que los excluía automáticamente del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día, lo que, de alguna forma, se transformaba en un abuso. Si bien el referido artículo 45 no dice en forma expresa que para que los trabajadores con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria, lo cierto es que al señalar que tienen ‘igual derecho’, se está refiriendo ‘a ser remunerados por los días domingos y festivos’, y la particularidad está dada porque se otorga el derecho, no obstante percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia de que la remuneración sea diaria -cuestión que es de la esencia de la institución- se verifica respecto del otro componente de la remuneración, el variable. De suerte que se entiende que se hizo esta extensión del beneficio, por considerar que el sueldo mensual con que se les remunera no refleja exactamente sus ingresos mensuales, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias”.

En el tercer fallo se determinó que “lo incorporado por la ley 20.281 es la posibilidad de que se genere el beneficio de semana corrida no obstante que el componente fijo de la remuneración sea mixta, sea mensual. Este elemento excepcional en el esquema de semana corrida, significó la flexibilización del componente fijo de la remuneración mixta, incorporando el sueldo mensual se consagró expresamente, pero se añadió de inmediato que el cálculo del beneficio se llevaría a cabo sólo en relación la parte variable de sus remuneraciones toda vez que este componente es el que mantiene el espíritu y fisonomía de la semana corrida y, a su respecto no se innova, ni se estima necesario precisar una determinada unidad de tiempo de su devengo, porque es de la esencia de la institución que el estipendio sea devengado a día a día. Y este es el único elemento de la remuneración que se mantiene inalterable, en cuanto se incorpora por cada día al patrimonio del trabajador, es evidente entonces que el cálculo total del beneficio deba obtenerse en base al promedio que logre”.

Quinto: Que, considerando lo expuesto, concurre el requisito de disparidad jurisprudencial que exige el artículo 483 del Código del Trabajo, que habilita a esta Corte a discernir cuál de las interpretaciones divergentes es la correcta.

Sexto: Que el artículo 45 del citado código dispone 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”.

Séptimo: *Que, para la doctrina, la semana corrida “consiste en el derecho al pago de una remuneración especial que el legislador impone a las partes que han convenido un sistema de remuneración por día, bajo el cual los días de descanso, como serían los domingo y festivos y los compensatorios de éstos, no darían derecho a remuneración, por lo cual la ley dispone sean pagados. En otras palabras, el legislador beneficia los días de descanso (domingo, festivos y compensatorios) a favor de los trabajadores que por su sistema de remuneración por día trabajado no tendrían derecho a remuneración” (Lanata G., “Contrato Individual de Trabajo”, Abeledo Perrot, Cuarta Edición, p. 181).*

Tal institución se originó con la dictación de la Ley N°8.961, de 31 de julio de 1948, y fue modificada por la Ley N°20.281, “agregando una oración final a su inciso primero, confiriéndole también este derecho al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones. Así entonces, la norma parece haber modificado el supuesto básico sobre el cual se sustentaba el beneficio de semana corrida, al conferirlo también a los trabajadores remunerados con un sueldo mensual y remuneraciones variables, es decir, ya no exclusivamente por días. Debe considerarse que la nueva norma no señala que las comisiones deban haberse pactado para pagarse o devengarse diariamente, por lo que debe entenderse entonces, que se amplía considerablemente la aplicación del beneficio, extendiéndolo a todos aquellos trabajadores que perciben remuneraciones mixtas” (Lanata, op. cit. pp. 181 y 182).

En forma coincidente, “debemos señalar que la frase introducida por la Ley N°20.281 indica explícitamente ‘igual derecho’, sin expresar diferencia alguna. Así, lo correcto sería interpretar dicha frase haciendo referencia al beneficio del pago de los días domingos y festivos, es decir, a una remuneración por semana corrida sin distinción. Podemos de esta manera entender la reforma como un avance en la búsqueda de la igualdad de remuneraciones, teniendo así todos los trabajadores un pago por los períodos de descanso. Es de esta manera que se debe entender la intención del legislador al introducir esta frase y no como lo hace la jurisprudencia limitando este beneficio a quienes tengan remuneraciones variables devengadas día a día tales como en la situación existente antes de la reforma” (Arellano P. y Ponce I., “Interpretación Jurisprudencial del Beneficio de Semana Corrida: Violación del Principio De Igualdad de las Remuneraciones,” Revista de Derecho UACH, Vol. XXIV, N°2, Diciembre de 2011, p. 233).



Finalmente, se observa que *“...la Ley N°20.281 tuvo un efecto inesperado, sobre todo en trabajadores pagados esencialmente por comisión y con sueldos irrisorios para excluirlos del beneficio de semana corrida según la antigua redacción del artículo 45 del Código del Trabajo. En efecto, aplicar el nuevo tenor literal conllevaba en ciertos casos un aumento considerable de las remuneraciones de algunos dependientes, sobre todo en el retail”*, precisándose que, *“en la actualidad, los beneficios de la Ley N°20.281 prácticamente son letra muerta con algunas de las interpretaciones que se ha dado a la redacción del artículo 45, al considerar que la remuneración variable debe devengarse en forma diaria”* (Gamonal, S. *“Derecho Individual del Trabajo,”* Ediciones DER, tercera edición, p. 181).

Octavo: Que, en tales condiciones y tal como previamente ha resuelto esta Corte en los autos Rol N°27.471-2020, y más recientemente en causas Rol N°47.794-2023 y 47.795-2023, de 23 de abril de 2024, es correcta la decisión contenida en el fallo impugnado al estimar que se configura la hipótesis que permite otorgar el beneficio reclamado, por cuanto, como se indicó previamente, la Ley N°20.281 extendió el pago de la semana corrida a quienes perciben una contraprestación mixta, permitiéndoles obtener un estipendio por los domingos 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, en un caso, se determinará en función del promedio de lo obtenido diariamente, y para aquellos dependientes que se encuentren en la misma situación de los demandantes, lo será en relación a 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 tenor literal de la disposición que se analiza, que carece de toda mención referida al espacio temporal en que tal beneficio debe originarse y del que depende su cobro.

Noveno: Que dicha conclusión es igualmente coherente con la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N°20.281, según se advierte del Mensaje que acompañó al proyecto, que originalmente contenía una propuesta diversa que apuntaba únicamente a *“determinar que el sueldo base, es decir, el estipendio fijo en dinero o en especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al mínimo legal, sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad, o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa”*, puesto que, en ciertos sectores, la interpretación de la normativa acerca de la remuneración, como un concepto



complejo que incorpora tanto elementos fijos, como variables, llevó a entender que toda la remuneración del trabajador podía ser variable, en tanto no fuera inferior al mínimo legal, lo que implicaba la aplicación de esquemas remuneracionales que no consideraban la existencia de sueldo base, o se pactaban sueldos de cantidades insignificantes, estableciendo que el trabajador debía completar el sueldo mínimo legal mediante su productividad.

No obstante, durante el curso de la tramitación del proyecto, los representantes de distintas entidades gremiales advirtieron que *“la modificación que propone el proyecto en materia de sueldo base no soluciona la carencia del descanso remunerado dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo”*, que, según señalaron, había sido *“una de las reivindicaciones más importantes sostenidas a lo largo del tiempo”*. Así, el Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios manifestó que era un problema para los trabajadores comisionistas que reciben bajos sueldos mensuales, e *“hizo hincapié en que el citado artículo sólo otorga derecho a remuneración por los días domingos y festivos, a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, dejando de lado la realidad de los que reciben sueldo mensual y remuneraciones variables”*, por lo expuesto, *“se mostró de acuerdo con el ingreso mínimo mensual que el proyecto garantiza, pero siempre que se contemple, además, el descanso remunerado por aquella fracción de los ingresos que corresponden a comisiones”*.

En razón de tales intervenciones, el Ejecutivo presentó una indicación para introducir en el artículo 45 del Código del Trabajo la siguiente oración: *“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”*, que fue aprobada posteriormente, manifestando algunos parlamentarios que con ello *“también se incorpora el derecho a la remuneración del séptimo día, semana corrida, de aquellos trabajadores que tienen una remuneración mixta, vale decir, fija, más variable”*.

Décimo: 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, si bien se constata la divergencia jurisprudencial con las sentencias acompañadas, no concurre el supuesto que permite acoger el arbitrio deducido, ya que la interpretación impugnada se aviene con la que esta Corte considera correcta.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada contra la sentencia



cinco de octubre de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°245.224-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros Suplentes señores Juan Manuel Muñoz P., Jorge Zepeda A., Roberto Contreras O., y las abogadas integrantes señora Leonor Etcheberry C., y Fabiola Lathrop G. No firman los ministros suplentes señores Zepeda y Contreras, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber ambos terminado su periodo de suplencia. Santiago, veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro.



GWXXXQMHBXU

En Santiago, a veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

