

APUNTES LABORALES *Boletín*

Cambio de criterio en la jurisprudencia sobre “Semana Corrida”

Mediante sentencia de 16 de noviembre de 2017, la Cuarta Sala de la Corte Suprema rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia, confirmando una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de La Serena que estableció la procedencia de extender el beneficio de semana corrida aun cuando el componente variable de la remuneración mixta del trabajador no se devengue diariamente.

I. Antecedentes

Dos trabajadores de la empresa Automotriz Carmona y Cía Ltda. interpusieron ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena una demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido en contra de su empleador, fundando su auto despido en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, en el “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Uno de los hechos fundantes de la causal de auto despido alegada, consistió en la falta de pago por parte de la demandada del beneficio denominado “Semana Corrida” establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Adicionalmente los ex trabajadores solicitaron la nulidad del despido, alegando que las prestaciones impagas por beneficio de semana corrida y otras solicitadas en la demanda, darían lugar a la obligación de pago de cotizaciones de seguridad social, que no se encontraban íntegramente pagadas al término de la relación laboral.

Por sentencia de 15 de noviembre de 2016, el Juzgado de Letras del Trabajo acogió en parte la demanda, no obstante rechazó el pago del beneficio de semana corrida. Sobre este aspecto señaló que dicho beneficio es extensivo a los trabajadores que tengan un sistema de remuneración mixto, integrado por remuneración fija y remuneraciones variables, pero que, sin embargo, está destinado únicamente a los trabajadores que perciben remuneración diaria.

Contra dicha resolución, los ex trabajadores interpusieron un recurso de nulidad, que la Corte de Apelaciones de La Serena acogió parcialmente en sentencia de 26 de abril de 2017, condenando a la empresa al pago del beneficio de semana corrida.

Ante este fallo, la empresa dedujo un recurso de unificación de jurisprudencia, el que fue rechazado por la Corte Suprema en sentencia de 16 de noviembre de 2017.

II. Consideraciones

Los argumentos y consideraciones que tuvo en cuenta la Corte Suprema para rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia deducido, son los siguientes:

a) Que la Ley N° 20.281 de 2008 extendió el beneficio de semana corrida, originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, a aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. No obstante, aún cuando ambos grupos de trabajadores comparten el mismo derecho, la forma de calcular la remuneración que obtendrán por los días domingo y festivos es diferente. Así, los trabajadores remunerados exclusivamente por día son retribuidos en función del promedio de lo ganado diariamente, mientras que aquellos que tienen una remuneración mixta, son retribuidos en función del promedio de la parte variable de sus remuneraciones.

b) Que esta conclusión es coherente con la historia fidedigna de la Ley N° 20.281, según la cual, durante la tramitación del proyecto algunos parlamentarios manifestaron que con ella *“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”*.

c) Que en virtud de tal referencia, resulta claro que el derecho al descanso remunerado, de los trabajadores que perciben sueldo mensual y remuneraciones variables, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, no está condicionado a que éstas últimas deban devengarse en forma diaria.

III. Conclusiones

El fallo en análisis modificó el criterio establecido por la Corte Suprema en un fallo de 2 de agosto de 2017, en el que señaló la improcedencia de extender el beneficio de semana corrida cuando el componente variable de la remuneración mixta del trabajador se devenga en forma mensual.

del Trabajo en su jurisprudencia administrativa, contenida entre otros en el Dictamen N° 3262/066 de 5 de agosto de 2008, que aclaró que las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida deben reunir los requisitos de ser devengadas diariamente y tener carácter de principal y ordinaria.

Contactos:

Andrés Silva
asilva@larrain.cl

laboral@larrain.cl

Larrain y Asociados Ltda. Av. El Bosque 130, piso 12 | Las Condes | Santiago | Chile. Teléfono +56 22 463 5800. www.larrain.cl

