

APUNTES LABORALES

Boletín

Cambios en la jurisprudencia sobre “Semana Corrida”

Mediante sentencia de 2 de agosto de 2017, la Cuarta Sala de la Corte Suprema acogió un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, a través del cual estableció la improcedencia de extender el beneficio de la Semana Corrida cuando el componente variable de la remuneración mixta del trabajador se devengue en forma mensual.

La interpretación a la regulación dada por nuestro ordenamiento jurídico a la institución de la semana corrida ha sido un tema no exento de discusión, por lo cual resulta de gran relevancia conocer la más reciente jurisprudencia del máximo tribunal sobre la materia.

I. Antecedentes

Un ex trabajador de la empresa Team Work Recursos Humanos Ltda. interpuso ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán una demanda por despido indebido, cobro de prestaciones y nulidad del despido en contra de su ex empleador y, solidariamente, en contra de Telefónica Chile S.A., empresa mandante en régimen de subcontratación, alegando la improcedencia de su despido, que habría sido justificado en la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, en las “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”.

Adicionalmente, y en consideración a que la remuneración del demandante tenía un carácter mixto, el ex trabajador solicitó el pago del beneficio denominado “Semana Corrida” establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo -alegando que el ex empleador nunca lo efectuó-, y la nulidad del despido, en tanto tal remuneración daría lugar al pago de cotizaciones de seguridad social que no se encontraban íntegramente pagadas al término de la relación laboral.

Por sentencia de 24 de noviembre de 2017, el tribunal acogió la demanda en todas sus partes, declarando nulo e injustificado el despido del

demandante, y condenando a la demandada principal y a la empresa mandante al pago de las indemnizaciones, remuneraciones, cotizaciones de seguridad social y demás prestaciones correspondientes.

En relación con el pago del beneficio de Semana Corrida, el tribunal señaló que de acuerdo al artículo 45 del Código del Trabajo, tal beneficio sería un derecho que correspondería tanto a los trabajadores remunerados en forma diaria, como a aquellos que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, también mensuales.

Contra dicha resolución, la demandada principal interpuso un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Chillán, el que fue rechazado mediante sentencia del 20 de febrero de 2017, y que confirmó la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.

Finalmente, ante este rechazo, la demandada dedujo un recurso de Unificación de Jurisprudencia, el cual fue acogido por la Corte Suprema en fallo de 2 de agosto de 2017.

II. Consideraciones

Los argumentos y consideraciones que tuvo en cuenta la Corte Suprema para acoger el recurso de Unificación de Jurisprudencia deducido, son los siguientes:

a) Que la Ley N° 20.281 de 2008 consigna el nuevo tenor del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, el cual establece que: *“Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables”*. La novedad de dicho inciso estriba en la posibilidad de generarse el beneficio de Semana Corrida también en el caso de remuneraciones mixtas cuyo componente fijo sea mensual, en tanto el cálculo del beneficio de Semana Corrida solo se lleva a cabo en relación con la parte variable de las remuneraciones, lo que conserva el espíritu y fisonomía de la Semana Corrida. La Corte señala que no se precisó una determinada unidad de tiempo para el devengo de esta parte variable, porque es de la esencia de esta institución que el estipendio sea devengado día a día.

b) Que en conformidad con la naturaleza de la Semana Corrida, la Dirección del Trabajo expresó en dictamen N° 3262/066 de 5 de agosto de 2008, que aun cuando la enmienda que la Ley N° 20.281 introdujo al artículo 45 del Código del Trabajo implicó extender dicho beneficio a los trabajadores con remuneración mixta, no pretendió alterar o aumentar la base de cálculo de dicha franquicia. Asimismo, aclaró que las remuneraciones variables a 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.

c) Que interpretar del nuevo texto del artículo 45 inciso primero del Código del Trabajo que el beneficio de la Semana Corrida se habría extendido a los sistemas de

remuneración mixta en que ambos componentes, fijo y variable, puedan devengarse mensualmente, supone desnaturalizar dicha institución, pues se pierde de vista la causa de compensar un día domingo o festivo no trabajado, ya que la remuneración se devengaría por mes en forma íntegra.

III. Conclusiones

El fallo en análisis modificó el criterio establecido por la Corte Suprema en ocasiones anteriores, según el cual el beneficio de Semana Corrida debía aplicarse a toda remuneración mixta, sea que su componente variable se devengase en forma diaria o mensual.

Esta nueva jurisprudencia es consistente con la intención original del Legislador, que estableció la institución de la Semana Corrida para beneficiar a aquellos trabajadores que percibían ingresos diarios, de manera que no contaban con ingreso alguno por los días domingos y festivos no trabajados.

La Corte Suprema ha rescatado la primera intención del artículo 45 del Código del Trabajo, esto es, otorgar el mismo beneficio a los trabajadores con remuneraciones mixtas, precisamente en el entendido que la parte variable (tales como comisiones o tratos), tendría una naturaleza equiparable a la de las remuneraciones de devengo diario. Por lo anterior, el fallo en análisis se convierte en un importante antecedente a considerar por los empleadores para efectos de otorgar en forma adecuada este beneficio.

Contactos:

Andrés Silva
asilva@larrain.cl

Jorge Parro
jparro@larrain.cl