

Santiago, seis de marzo de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos Rit O-483-2020, Ruc 2040300077-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, caratulados “Angulo con Comercial Cintec Ltda.”, por quince de febrero de dos mil veintidós, se rechazó en todas sus partes la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones interpuesta por doña Carola Maribel Angulo Barrientos en contra de la Sociedad Comercial Cintec Limitada.

Habiéndose interpuesto recurso de nulidad por la actora, una sala de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, mediante sentencia de veinte de diciembre de dos mil veintidós, lo rechazó.

Respecto de dicha decisión la actora dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que esta Corte lo acoja y dicte sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del juicio que la recurrente solicita unificar, dice relación con determinar *“la calificación jurídica del concepto de la semana corrida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo”*.

Al respecto, señala que es erróneo lo decidido por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en cuanto rechazó el recurso de nulidad que interpuso, fundado en la causal del artículo 477 en relación con el artículo 45 del estatuto laboral, por cuanto no existen razones justificativas plausibles para estimar como un requisito del instituto de la semana corrida que a los trabajadores que poseen remuneración mixta, es decir, compuesta de sueldo fijo y componentes variables, esta última devengarse diariamente, opinión que contradice el criterio jurisprudencial sostenido por esta Corte en las sentencias dictada en los autos roles N° 40.927-2021 y N° 131.001-2020, y en la pronunciada por la Corte de Apelaciones de



Santiago en los antecedentes rol N° 228-2010, cuyas copias acompaña para su contraste.

Solicita se acoja su recurso y se dicte sentencia de reemplazo unificando jurisprudencia en los términos señalados.

Tercero: Que la judicatura del fondo tuvo por acreditado que doña Carola Maribel Angulo Barrientos, ingeniera en alimentos, se desempeñó para la empresa Sociedad Comercial Cintec Limitada -cuyo giro es intermediación, compra y venta de productos industriales de aseo, higiene, limpieza y desinfección- desde el 10 de octubre de 2010 al 7 de agosto de 2020, como consultora de ventas. Asimismo, resultó acreditado que percibía una remuneración variable, compuesta de un componente fijo, consistente en sueldo base, gratificación legal y una parte variable, compuesta por un bono y/o comisión por venta y un bono y/o comisión por cobranza. Finalmente, se tuvo por acreditado que con fecha 7 de agosto de 2020, la actora se auto despidió por la causal incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundándola, en lo que interesa, en el no pago del beneficio de semana corrida, demandando dicha prestación entre el periodo comprendido entre agosto de 2018 a julio de 2020.

Sobre la base de dichos presupuestos fácticos, el fallo de instancia desestimó la demanda, señalando, en lo que interesa a la materia de derecho objeto del intento unificador, que *“...revisado el contrato de trabajo de la demandante...y sus liquidaciones de remuneraciones, se aprecia que...se contempla el pago de dicho bono en base a las ventas netas mensuales realizadas por la trabajadora, de lo que se desprende que el bono por venta mensual corresponde a una contraprestación en dinero que tiene por causa el contrato de trabajo; que subsiste por sí misma, pues no depende de otra remuneración de la trabajadora; y que no es de carácter excepcional, pues se percibe regularmente, de acuerdo a lo que se observa en las liquidaciones de remuneraciones de la demandante”*.

Agrega que *“...se tienen por acreditado...el carácter de remuneración principal y ordinaria, con el mérito del contrato de trabajo y su anexo de fecha 1 de mayo de 2017, en cuya cláusula primera, como ya se ha señalado, se contempla el pago de dicho bono en base a las ventas netas mensuales realizadas por la trabajadora, de lo que se desprende que el bono por venta mensual corresponde a una contraprestación en dinero que tiene por causa el contrato de trabajo; que subsiste por sí misma, pues no depende de otra remuneración de la trabajadora; y que no es de carácter excepcional, pues se percibe regularmente, de acuerdo a lo que se observa en las liquidaciones de remuneraciones de la demandante”*. Finalmente, concluye que *“...en cuanto al tercer requisito consistente en el*



carácter diario de la remuneración, cabe señalar que éste no concurre en la especie, habiéndose acreditado con la prueba rendida en la audiencia de juicio que el “bono por venta mensual” se devengaba de forma mensual. Lo anterior, por cuanto...el proceso de venta se prolongaba por más de un día, por tratarse de una venta especializada, en que intervenían distintos departamentos de la empresa, no sólo los consultores de venta, sino que, además, la asistencia técnica, la parte administrativa que recibía la cotización y generaba la nota de venta, la que luego era remitida al departamento de cobranza...y luego pasaba a bodega y logística...”, razón por la cual, entendiendo que dicho bono no se devengaba en forma diaria, desestimó dar lugar al pago de la semana corrida.

En el mismo sentido se pronunció la sentencia impugnada al rechazar el recurso de nulidad fundado en la causa del artículo 477 del estatuto laboral, efectuando las mismas argumentaciones del fallo de instancia, a partir de un análisis de la historia de la Ley N° 20.281, descartando la existencia de una infracción de ley al rechazar la procedencia del beneficio de la semana corrida, concluyendo que *“...de modo alguno dicha reforma legal elimina la exigencia que la remuneración variable no se devengue diariamente, que es el supuesto base de la semana corrida. Esto lo evidencia la expresión “igual derecho” que utiliza la norma en estudio, dado que, debe ser entendido al mismo derecho y a sus supuestos de aplicación, como es que se trate de una remuneración diaria”,* haciendo mención a jurisprudencia de esta Corte en dicho sentido.

Cuarto: Que las dos sentencias dictadas por esta Corte y acompañadas para la comparación de la materia de derecho, correspondiente a los roles N° 40.927-2021 y N° 131.001-2020, contienen una tesis jurídica susceptible de ser contrastada con la impugnada, puesto que, sobre la base de presupuestos fácticos similares, se pronuncian en forma distinta respecto de los requisitos para la configuración del instituto de la semana corrida.

En efecto, en dichos fallos se razona, en síntesis, que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria, puesto que atendida la modificación al precepto legal en referencia, introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, el beneficio se ha extendido a otro segmento de trabajadores, buscando favorecer el descanso efectivo de los trabajadores los días domingos y festivos.

Atendido lo anterior, esta Corte emitirá un pronunciamiento sobre la materia de derecho en análisis, con el fin de asentar la tesis jurídica correcta.



Quinto: Que, para ese efecto, corresponde señalar que el artículo 45 del estatuto laboral señala 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.”*

Tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (rol N° 40.927-2021, entre otros) el beneficio de 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)

Dicha institución posee su génesis en la Ley 8.961, de 31 de julio de 1948, y que fue modificada por la Ley 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.”* Refiere, además, la profesora Lanata que *“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”* (ob. cit. P. 181 y 182).

Asimismo, se ha indicado por parte de la doctrina que *“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).

También se ha indicado 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 CT. 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. Es así como la DT cambió varias veces de interpretación.” Agregando posteriormente 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).

Sexto: Que sobre la base de lo razonado, es posible concluir que yerra la Corte de Apelaciones de Puerto Montt al exigir, para la procedencia del beneficio de la semana corrida, que la remuneración variable del trabajador con una estructura remuneracional mixta, debe devengarse en forma diaria, razón por la cual el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 en relación con el artículo 45 del Código del Trabajo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Séptimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la referida materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante contra la sentencia de veinte de diciembre de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en cuanto rechazó el recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, que interpuso contra la sentencia de instancia de quince de febrero de dos mil veintidós, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, en autos Rit O-483-2020, Ruc 2040300077-K, **y se declara que es nula** en cuanto



desestimó la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Se previene que la ministra **señora Muñoz** concurre a la decisión relativa a la semana corrida, teniendo, además, presente las consideraciones referidas en la prevención estampada en la sentencia rol N° 40.927-2021, efectuadas luego de un nuevo estudio de los antecedentes, en los siguientes términos:

“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 Consfecove, 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”.

Acordada con el voto en contra de la ministra **Sra. Gajardo** y el abogado integrante **Sr. Munita**, quienes estuvieron por rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, sobre la base de las siguientes razones justificativas:

1. Que, como se ha resuelto anteriormente por esta Corte en las sentencias dictadas, v. gr., en los ingresos N° 8.152-17, 43.182-17, 13.795-18, 27.868-19 y 27.635-19, considerando que el sentido de la reforma al artículo 45 del Código del ramo fue, precisamente, solucionar el problema concreto de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba sobre la base de comisiones, pero que además percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, razón por la que dejaban de percibir el mencionado beneficio, y si bien tal disposición no dice en forma expresa que para que los dependientes con remuneración mixta puedan obtener el pago de la semana corrida, la contraprestación variable se deba devengar en forma diaria, al señalar que tienen “igual derecho”, se está refiriendo “a ser remunerados por los días domingo y festivos”, 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 de su componente variable, concluyéndose que la extensión de esta contraprestación, tuvo como finalidad reflejar la exactitud de sus ingresos mensuales, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias.



2. Que tal conclusión es coherente con Dictámenes de la Dirección del Trabajo, entre otros, el N°3262/066, de 5 de agosto de 2008, que refiriéndose a la modificación introducida por la Ley N°20.281, señaló: *“Las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida deberán reunir los siguientes requisitos, a saber: que sea devengada diariamente; y, que sea principal y ordinaria. Por lo que concierne al primer requisito establecido, preciso es reiterar que deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente, si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado”*, motivo por el que resulta inaplicable la norma del artículo 45 del Código Laboral.

Regístrese.

Rol N° 2.919-23.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., ministro suplente señor Roberto Contreras O., y los abogados integrantes señor Diego Munita L. y señor Gonzalo Ruz L. No firman los abogados integrantes señores Munita y Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por ambos haber cesado en sus funciones. Santiago, seis de marzo de dos mil veinticuatro.



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

