



Gonzalo Bustos
Abogado
Coordinación de Estudios Legales CChC

FALLO DE LA CORTE SUPREMA QUE ESTABLECE REQUISITOS PARA EL PAGO DE LA SEMANA CORRIDA

Un interesante fallo dictó la Cuarta Sala de la Corte Suprema en relación con los requisitos para que proceda el pago de la “semana corrida”, y que confirma la doctrina sostenida en esta materia por la Dirección del Trabajo y en línea con lo que ha sido la opinión del Gremio desde que se dictó la Ley N° 20.281.

Se trata de una sentencia de reemplazo luego de haber acogido un recurso de nulidad presentado por la empresa demandada, la que argumenta que existe infracción de ley por cuanto la sentencia impugnada reconoce a favor del demandante el beneficio de la semana corrida, por el sólo hecho de que éste percibía remuneración mixta (una parte fija y otra variable), sin establecer si tras la modificación que introdujo la Ley N° 20.281 al artículo 45 del Código del Trabajo, el beneficio de semana corrida se amplió a todos aquellos trabajadores cuya remuneración se integra por un sueldo mensual fijo y por un componente variable, tales como comisiones, al margen de la unidad de

tiempo en que esos estipendios puedan obtenerse o si, por el contrario, para acceder al beneficio se requiere que esta parte variable de la remuneración se devengue día a día.

En el fallo, la Corte señala que, del tenor de la citada norma, se infiere que la semana corrida consiste en el derecho del trabajador remunerado exclusivamente por día, para percibir su remuneración en dinero, también durante los días domingos y festivos de la semana, en los cuales ha hecho uso de su derecho a descanso.

Al respecto, conviene recordar que la Ley N° 18.018, de 1981, especificó que podía acceder a este derecho el trabajador remunerado exclusivamente por día, sea que su remuneración diaria fuera fija, variable o mixta, pero en este último caso el cálculo debía efectuarse sólo sobre el sueldo base diario, situación que se mantuvo hasta la vigencia de la Ley N° 20.281, que permitió ahora acceder a este beneficio remuneratorio también a aquellos trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, en cuyo caso el promedio que sirve de base de cálculo debe determinarse sólo en relación a la parte variable de las remuneraciones.

Para resolver, la Corte señala que se hace necesario establecer el verdadero sentido de la norma, para cuyo efecto ha de atenderse a la propia naturaleza de la institución de la semana corrida, que descansa sobre un presupuesto básico, cual es que las remuneraciones de los dependientes se devenguen día a día. La nueva ley no altera el beneficio

en su esencia, en cuanto se limita a agregar al inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo - que consagra el derecho, precisamente, a favor del “trabajador remunerado exclusivamente por día”- un complemento que viene a permitir que ahora pueda acceder también a ese beneficio el dependiente que goza de una remuneración mixta compuesta por un sueldo fijo mensual y comisiones, precisando que en tal caso, “el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”

En consecuencia, y tal como la misma Corte ha precisado en fallos anteriores, al establecer la ley N° 20.281 que “Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables...” ha posibilitado que el beneficio se genere a favor de los dependientes que perciben remuneración mixta, pero “sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones” toda vez que este componente variable 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 para su obtención, porque es de la esencia de la institución que el estipendio sea devengado día a día.

En consecuencia, se mantiene la doctrina imperante en esta materia, que si bien ha dado lugar a diversas interpretaciones, parece claro el sentido en el cual debe entenderse, y así han resuelto sostenidamente tanto la autoridad administrativa como los Tribunales de Justicia.