

## CAMBIO EN INTERPRETACIÓN DEL ALCANCE DE LA LEY DE “SEMANA CORRIDA”

**C**on fecha 21 de julio de 2008 se publicó en el Diario Oficial La Ley N° 20.281, que modifica la definición de sueldo contenida en el literal a) del artículo 42 del Código del Trabajo, señalando que dicho sueldo, en régimen de jornada ordinaria de trabajo, no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

Sin embargo, y alejándose del espíritu primitivo de la norma, se introduce una modificación al inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, estableciéndose que el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, tendrá derecho al pago de “semana corrida”, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Dadas las trascendentales consecuencias que tendría la aplicación de esta Ley es que la Dirección del Trabajo emitió una serie de dictámenes sobre la materia, de los cuales, los dos más importantes, N° 3152/063 Y 3262/066, ambos de 2008, interpretaban las características que deben tener las remuneraciones variables para que nazca el derecho a percibir el pago de la semana corrida, señalando que debía tratarse de remuneraciones principales y ordinarias, y que sean devengadas diaria-

mente, es decir, que el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día.

Es del caso, que durante los últimos meses los Tribunales de Justicia han venido, preocupantemente, interpretando la modificación que introdujo la Ley N° 20.281 de una manera diferente a como lo hiciera la Dirección del Trabajo.

En efecto, en fallos de recursos de nulidad pronunciados por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, el diecinueve de julio de 2010, y por la Corte de Apelaciones de Valdivia, el de 21 de septiembre de 2010, ambos tribunales señalan que la nueva redacción del artículo 45 simplemente establece el beneficio de semana corrida al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, por lo que no habría razón para exigirle al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, que al mismo tiempo lo sea “exclusivamente por día”.

En ambos casos, las Cortes de Apelaciones rechazan el Recurso de Nulidad en que se pretendía que se estableciera la necesidad de concurrencia de este requisito para que proceda el beneficio de semana corrida, puesto que la sentencia del tribunal laboral, en opinión de las Cortes, no incurre en el error de derecho alegado, toda vez que sería correcta

la interpretación hecha por éstos en cuanto señalar que los trabajadores que tienen una remuneración mensual, que en parte es fija y en otra variable, tienen derecho al pago de la semana corrida de acuerdo al artículo 45 del Código del Trabajo, ya que con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.281 se amplió el beneficio a aquellas personas que tengan una remuneración mixta, y el requisito de que las remuneraciones variables se devenguen día a día no está en la ley, ni en la historia de su establecimiento. **EC**



**Gonzalo Bustos**  
Abogado  
Coordinación de Estudios Legales CChC