/Carey

Abril de 2016

CAMBIO DE CRITERIO JURISPRUDENCIAL RESPECTO DEL BENEFICIO DE SEMANA CORRIDA

Recientemente, la Excelentísima Corte Suprema conociendo de un recurso de Unificación de Jurisprudencia (en adelante la "Sentencia"), resolvió acerca de los requisitos de procedencia del beneficio de semana corrida respecto de aquellos trabajadores cuyas remuneraciones se componen de una parte fija y una variable.

1.- **Criterio previo a la Sentencia**

El beneficio de la semana corrida originariamente se aplicaba a aquellos trabajadores que son remunerados exclusivamente por día. Sin embargo, con la reforma introducida por la Ley 20.281 de 2008, dicho beneficio se extendió a los trabajadores que son remunerados de forma mixta, es decir, con una parte variable y otra parte fija.

Inicialmente, la jurisprudencia administrativa y la judicial interpretaron la modificación estableciendo que respecto de aquellos trabajadores con remuneraciones mixtas, quedarían afectas al beneficio de semana corrida, sólo aquellas remuneraciones que cumplieran con los siguientes requisitos:

• **Que se devenguen diariamente** , esto es, que se incorpore en el patrimonio del trabajador día a día, independiente de que su pago se realice en forma mensual; y
• **Que sea principal y ordinaria** , considerándose como tales aquellas que son capaces de subsistir por sí mismas, independientes de otra remuneración.

2.- **La Sentencia y el cambio de Criterio**

En la Sentencia, la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema, acogiendo un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, estableció que en cuanto a los requisitos de procedencia del beneficio de semana corrida "…del tenor de la norma en análisis no es posible desprender que a los trabajadores con remuneración mixta, les sea exigible que la remuneración variable sea devengada diariamente

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

[…]", para luego agregar en el considerando séptimo: "Que en mérito de lo señalado, es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Ramo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria por lo que procede unificar la jurisprudencia en este sentido."

En consecuencia, la determinación de si la remuneración variable se devenga o no en forma diaria, pasa a ser irrelevante.

3.- **Repercusión en la terminación de los contratos**

La Sentencia acogió además la demanda por nulidad del despido, no por deudas previsionales conocidas o determinadas al tiempo del despido (que sería lo normal), sino que en virtud de que los pagos por concepto de semana corrida que la misma Sentencia ordenó efectuar, daban lugar al pago de cotizaciones previsionales que no se encontraban íntegramente pagadas al tiempo de la terminación, condenando al empleador al pago de remuneraciones post despido.

Autores: Óscar Aitken; Francisco Arce