

INFORME N° 69 / 2022

DE : ASESORIAS PIMENTEL LTDA.

FECHA : 21 de septiembre de 2022 .

REFERENCIA : *Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema de Justicia, por sentencia librada en la causa Rol 40.927-2021 de fecha 5 de septiembre de 2022, resolvió:*

1) En el caso de trabajadores con sueldo mensual y remuneraciones variables, no se requiere que estas últimas deban devengarse en forma diaria, para los efectos acceder al beneficio de semana corrida, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

2) No resulta procedente imputar a la indemnización legal por años de servicios, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que ha efectuado el empleador, cuando el trabajador, habiendo reclamado de la aplicación de la causal de despido por necesidades de la empresa, el despido haya sido declarado injustificado por tribunal competente.

La Exma. Corte Suprema con fecha 5 de septiembre del año en curso, conociendo de un recurso de nulidad emite la sentencia individualizada en la referencia, interpreta el artículo 45 del Código del Trabajo, sosteniendo que los trabajadores que están afectos a un sueldo mensual más comisiones, tienen derecho al beneficio de semana corrida, sin que se requiera para acceder a tal beneficio que tales comisiones se devenguen diariamente.

Asimismo, la referida sentencia reitera, en relación al artículo 13 de la ley 19.378, la improcedencia de imputar a la indemnización legal por años de servicios, el aporte del empleador a la Cuenta Individual por Cesantía cuando el despido por la causal de necesidades de la empresa, ha sido declarado improcedente por tribunal competente.

Fundamenta sus conclusiones, entre otras, en las siguientes consideraciones:

Ministra señora Adriana Muñoz S.

Con un nuevo estudio de los antecedentes, concurre a la decisión relativa a la semana corrida, teniendo, además, presente las siguientes consideraciones:

"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,

ASESORIAS PIMENTEL LTDA.
ABOGADOS

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 Consfocove, 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 son 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 ocurre 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."

Ministra Señora Cristina Gajardo H.

Respecto a la interpretación del artículo 13 de la ley 19.378, la ministra **señora Gajardo** previene que con una nueva reflexión en torno al ámbito de aplicación del artículo 13 de la Ley 19.728, que se vincula con la materia sometida a unificación, decide cambiar de criterio teniendo para ello presente las siguientes consideraciones:

"1. El empleador debe enterar los aportes de cotizaciones al sistema de seguro de cesantía regulado por la Ley 19.728 de manera obligada, según los porcentajes de cotización que establece el artículo 5 de dicha ley, los que tienen los destinos que la misma norma señala. Cuando se regula el otorgamiento del beneficio por cesantía, los artículos 14 y 15 se refieren, en general, a la terminación del contrato de trabajo, abarcando las causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, lo que permite colegir que el seguro de cesantía es una prestación de seguridad social financiada fundamentalmente con el aporte de la entidad empleadora para el supuesto de que el trabajador pierda el empleo, cualquiera sea la causal de término del contrato de trabajo que opere al efecto.

2. De otra parte, el artículo 2 de la Ley 19.728 establece en su inciso cuarto que: "La incorporación de un trabajador al Seguro no autorizará al empleador a pactar, ya sea por la vía individual o colectiva, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicios contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo", de modo tal que se sigue la misma idea esbozada, en orden a que se trata de un beneficio de seguridad social que no distingue entre causales de término del contrato de trabajo para que sea procedente."

Para su mayor ilustración se adjunta copia de la sentencia emitida por la Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema de Justicia, ya individualizada en la referencia.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,



M. Cecilia Sánchez Toro
ASESORIAS PIMENTEL LTDA.
Abogado

ASESORIAS PIMENTEL LTDA.
ABOGADOS

AVDA. ANDRES BELLO Nº 2777, OF. 601, LAS CONDES - TELEFONO: 2030344 - FAX : 2030326
E-MAIL: pimentel@asesoriaspimentel.cl
SANTIAGO - CHILE