

PROCEDIMIENTO: Aplicación General.

MATERIA: Ordinario.

DEMANDANTE: JORGE BORIS AMENGUAL LAZZUS.

DEMANDADA: MUELLAJE EL LOA S.A.

RIT: O-520-2019

RUC: 19- 4-0183470-5

Antofagasta, dos de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa en procedimiento de aplicación general, R.I.T. O-520-2019, compareciendo don PATRICIO ANTONIO SAN PEDRO CARVAJAL, operario, cédula de identidad número 8.424.045-1, domiciliado en Manuel Antonio Malla N°1839 y JORGE BORIS AMENGUAL LAZZUS, operario, cédula de identidad número 8.371.568-5, domiciliado en Avenida Andrés Sabella N°1626, ambos de esta ciudad, quienes interponen demanda por cobro de prestaciones laborales en contra de MUELLAJE DEL LOA S.A., ex empleador, RUT. 99.598.020-7, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don HUGO PARCO FARIAS, cédula de identidad número 13.436.072-0, ambos domiciliados, para estos efectos en Avenida Grecia sin número, costado recinto portuario, de esta ciudad.

SEGUNDO: Que la parte demandante fundamenta su demanda en los siguientes antecedentes: Indican que prestaron servicios en dependencias centrales de la demandada, ambos con una jornada de 45 horas semanales, la que se distribuía en sistemas rotativos de turnos, a saber, PRIMER TURNO: de 08:00 a 15:30 hrs.; SEGUNDO TURNO: de 15:30 a 23:00 hrs.; y TERCER TURNO: de 23:00 a



06:30 hrs. El actor PATRICIO ANTONIO SAN PEDRO CARVAJAL, prestó servicios desde el 8 de julio de 2005 hasta el 21 de febrero de 2019, desempeñándome como Operario Movilizador. Don JORGE BORIS AMENGUAL LAZZUS, prestó servicios desde 8 de julio de 2005 hasta el 1 de marzo de 2019, desempeñándome como Operario Horquillero. Indica que sus remuneraciones mensuales, se estructuraban en base a una parte fija, compuesta por un sueldo base (PATRICIO ANTONIO SAN PEDRO CARVAJAL \$313.346 Y JORGE BORIS AMENGUAL LAZZUS \$313.346) más una parte variable integrada por diversas comisiones que respecto de PATRICIO ANTONIO SAN PEDRO CARVAJAL, bono excelencia operacional, turnos especialidad, sistema incentivo variable, entre otros. Respecto de JORGE BORIS AMENGUAL LAZZUS, bono turno horquillero, bono excelencia operacional, turno especialidad, Dif. Espec. Turno, sistema incentivo variable, Prolong Esp, entre otros. Señala que al haber tenido la calidad de trabajadores, con sistema remunerativo mixto y además, haber incorporado diariamente las remuneraciones variables a nuestro patrimonio, toda vez que el perfeccionamiento de cada turno, gestión o tarea que daba derecho al pago de comisiones bonos o incentivos se agotaba en el mismo día de inicio de la labor, es decir, durante el turno asignado, el demandado debe pagarles los días feriados y domingos, por concepto de semana corrida, conforme el artículo 45 del Código del Trabajo, lo que además avala el encabezado del contrato de trabajo que se denomina "Contrato de Trabajo a turno por renta variable". La demandada incumplió sistemáticamente su obligación legal de hacerles entrega de los anexos de liquidaciones de sueldo que indicaran el monto pagado de las remuneraciones variables, la forma en que esta se determinó, la forma empleada para su cálculo y las deducciones realizadas a la misma, todo esto en atención al deber normativo establecido en los artículos 54 y 54



bis del Código del Trabajo. Agregan, que con fecha 16 de abril de 2018, don Ricardo Echeverría, compañero de trabajo nuestro, en calidad de operario, aun cuando formalmente se encontraba contratado por la empresa MUELLAJE ATI S.A., empresa del mismo grupo controlador que la demandada de estos autos, con el mismo sistema remuneracional y metodología de trabajo, demandó a la empresa por esta misma materia, en causa Rit 0-422-2018, seguida en este mismo tribunal, acogándose a tesis planteada por ellos, lo que fue confirmado por la Corte de Apelaciones de ciudad, en causa Rol 246-2018, así como por la Corte Suprema, Rol 26.799-2018. En este evento, sus remuneraciones variables, ya señaladas, constituyen un estipendio percibido que varía -de acuerdo al ejercicio efectivo de una especialidad operacional, las que poseen un valor prefijado en el contrato colectivo. Así, si el trabajador asiste solo un día del periodo mensual a ejecutar actividad como operario, amén del sueldo base, percibirá un bono incentivo/comisión adicional equivalente a 1 turno de operario, cada uno de los estipendios variables demandados y que formaran parte del beneficio de semana corrida, tienen carácter de remuneración principal, ya que no dependen ni acceden al sueldo base y subsiste por sí misma, en función al número de oportunidades que ejecutemos actividades de operarios. Además de lo anterior, también poseen la característica de ser remuneración ordinaria, ya que se pagaban mensualmente, cumpliendo con los requisitos de habitualidad y periodicidad. Alude al Dictamen N° 2969/158, de la Dirección del Trabajo, sobre requisitos a cumplir para la semana corrida, dictamen N° 4140, de 12.09.80, precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para /os efectos del beneficio en análisis señalando que las primeras son aquellas que subsisten por si mismas, independientemente de otra remuneración y que por el



contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Ha efectuado la siguiente interpretación "los trabajadores que están remunerados por hora también y aquellas afectos a un sistema de remuneración mixto tienen derecho al beneficio de la semana corrida. En Recurso de Unificación de Jurisprudencia N° 601912010, de 27 de febrero de 2011, y estableciendo "las modificaciones legales al artículo 45 del Código del Trabajo introducidas por la ley N° 20.281 no incorporaron como elemento nuevo el derecho a semana corrida para quienes estén afectos a un sistema mixto de remuneraciones, fija y variable, toda vez que esa estructura remuneracional ya estaba considerada con anterioridad, y se mantenía en la primera parte del inciso primero, en el término "remunerado", que incluye tanto el componente fijo como variable, a condición de ser ambos devengados "exclusivamente por día". Lo nuevo que incorpora al texto la ley N° 20.281, es la posibilidad de generarse el beneficio no obstante que el componente fijo de tal remuneración mixta, sea mensual. Este elemento excepcional en el esquema de la semana corrida, que significó la flexibilización del componente fijo de la remuneración mixta, incorporando el sueldo mensual debió consagrarse expresamente. Sin embargo, se añadió de inmediato que el cálculo del beneficio se llevará a cabo "sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones" toda vez que este componente 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 devengamiento, porque es de la esencia de la institución que el estipendio sea devengado día a día". Piden se declare el devengo diario de los estipendios variables que componen el cobro de semana corrida, respecto del



actor San Pedro y respecto del señor Amengual \$1.876.148 y \$3.561.208, con reajustes, interese y costas.

TERCERO: Que la parte demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo. Niegan que los demandantes tengan derecho al estipendio legal conocido como "beneficio de la semana corrida", que su parte haya incumplido sistemáticamente con su obligación de entregar a los demandantes las liquidaciones de sus remuneraciones, sin cumplir con las exigencias de los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, así como los bonos sobre la base de los cuales los demandantes fundamentan el beneficio de la semana corrida que pretenden, tenga carácter de remuneración principal y ordinaria, pues los mismos tienen el carácter de accesorio y, además, extraordinario, lo que impide -a su respecto- generar el beneficio legal. Asimismo, niega que los bonos -sobre la base de los cuales los demandantes fundamentan el beneficio de la semana corrida que pretenden- tengan el carácter de remuneración variable; y por ende, niegan que dichos bonos y el sueldo mensual que percibían, permitan establecer que tenían un sistema de remuneración variable para los efectos de tener derecho al beneficio legal pretendido. Niegan, que la jornada de trabajo efectiva de los demandantes haya sido de 45 horas semanales de trabajo efectivo, pues los demandantes sólo debían prestar servicios cuando eran llamados para ello, de manera tal que las 45 horas semanales y la distribución de dichas horas dentro de la semana correspondían sólo a un límite para el ejercicio de la facultad de llamado del empleador. Indican que los bonos turno horquillero (Excelencia Operacional, Turno Especialidad y Sistema Incentivo Variable) tienen el carácter de accesorios y extraordinarios, con lo cual quedan excluidos del beneficio de la semana corrida, de conformidad con el artículo 45 inciso 2° del Código del Trabajo. Señala que la calificación del bono de



especialidad como remuneración principal es errada, por cuanto, dichos estipendios dependen y acceden al sueldo base, no pudiendo subsistir por sí mismos. Ello se demuestra por el simple hecho que el sueldo debía pagarse mientras durara la relación laboral, en circunstancias que el bono de especialidad está sujeto a la condición de que el trabajador sea llamado a trabajar en la labor que da derecho al mismo y siempre que exista efectivamente a prestar sus servicios. De acuerdo con el contrato, no existe posibilidad alguna de que se paguen dichos bonos, sin que se devengue el sueldo base; mientras que, por el contrario, es perfectamente posible que -en determinadas hipótesis- el trabajador tenga derecho a percibir el sueldo base y no los referidos bonos, demostrando por tanto que el sueldo base es la remuneración principal y que el Bono Turno Especialidad es accesorio a este último. Indica que los bonos por los que se pretende el beneficio de la semana corrida no dan cuenta de una remuneración variable. Así la calificación sobre la naturaleza de una remuneración como variable o fija depende de las características fácticas que tenga dicha remuneración y no de la denominación o declaraciones que hayan hecho las partes. En este caso, más allá de la denominación que las partes dan al contrato de trabajo como "contrato de renta variable", lo cierto es que las características fácticas de las remuneraciones por las que se pide el beneficio, no son -en naturaleza- remuneraciones que puedan calificarse de variables, para los efectos de verificar la procedencia del beneficio establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. La calificación de una remuneración como variable no depende de la simple posibilidad de que el resultado mensual total de la remuneración pueda variar mes a mes, sino que dependerá de que el bono mismo -individualmente considerado- contenga factores de cuya aplicación resulte la probabilidad de que su valor pueda ser distinto en



cada oportunidad que éste se devengue. En el caso del Bono Turno Especialidad de ambos demandantes y el Bono Turno Horquillero que percibía el demandante señor Amengual, no tenían carácter de variables, pues correspondía a un valor fijo (y por ende no variable) que percibían cada vez que realizaban un turno; y en el caso del Bono Horquillero, cada vez que realizaba un turno como horquillero. La circunstancia de que lo percibido mensualmente por estos bonos vaya cambiando, se debe a que el número de turnos realizado durante cada mes es distinto en cada uno de ellos; y por ende, el número de bonos que se devengan varía cada mes; pero no significa que el valor del bono vaya cambiando. Por otra parte, la jornada de trabajo de los demandantes no estaba distribuida en a lo menos cinco días de trabajo efectivo, sino que estaba supeditada a que fueran llamados a trabajar, constituyendo la distribución expresada en el contrato escrito, solamente una limitación para el empleador, quien no podía llamarlos o nombrarlos, cuando dicho llamado o nombrada importaba que debían trabajar más de seis días seguidos. Así, resulta evidente que un trabajador que debe prestar servicios sólo cuando es llamado para ello, no trabaja efectivamente en una jornada de al menos cinco días seguidos. Puede que en alguna o algunas semanas ello ocurra y que incluso trabaje seis días seguidos, pero también existe la posibilidad de que sólo deba prestar servicios cuatro, tres, dos, uno o ningún día de una semana determinada.

CUARTO: Que el tribunal llamó a las partes a conciliación, no siendo posible acuerdo alguno. Se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Al efecto las partes rindieron pruebas.

La parte de la demandante rindió: Documental

Prueba documental común para ambos trabajadores:



1. Ordinario N°1568 que recae sobre la Activación de Fiscalización N°201.2018.92 y resolución de multa N°3382.2018.8.

Respecto de Patricio San Pedro:

2. Copia de finiquito firmado por el actor con fecha 14 de marzo de 2019, con expresa reserva de derechos.

3. Copia de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la demandada con fecha 8 de julio de 2005.

4. Liquidaciones de remuneración del actor por los meses de marzo 2017 a febrero 2019, ambos meses inclusive.

Respecto de Jorge Amengual:

5. Copia de finiquito firmado por el actor con fecha 14 de marzo de 2019, con expresa reserva de derechos.

6. Copia de contrato de trabajo suscrito entre el actor y la demandada con fecha 8 de julio de 2005.

7. Liquidaciones de remuneraciones del actor por los meses de marzo 2017 a febrero 2019, ambos meses inclusive.

Confesional: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado, don Hugo Parodi Farías, C.I. N°13.436.072-0, ingeniero civil industrial, con domicilio en Avenida Grecia S/N, Costado Puerto Antofagasta, Antofagasta.

Testimonial: Declararon previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Ricardo Javier Echeverría Garín, C.I. N°10.499.699- 3, tarjador, con domicilio en Estación Sere N°8556, Antofagasta.

2. Guillermo Guzmán Pizarro, C.I. N°7.237.503-3, trabajador portuario, con domicilio en Méndez N°1311, Antofagasta.

Exhibición de documentos:

1. Liquidaciones de sueldo de ambos actores, por el periodo comprendido entre marzo de 2017 y febrero de 2019, ambos meses inclusive (corresponde a prueba



documental de la demandada, los que no son incorporados por la demandante)

2. Anexos de contrato de trabajo de ambos actores suscrito con la empresa demandada (no se exhiben, pero no se solicitará apercibimiento)

3. Detalle de turnos ejecutados por los actores en el periodo comprendido entre el 1° de marzo de 2017 y el 28 de febrero de 2019, ambos inclusive (se desiste)

4. Documento denominado "Turnos por Trabajador" para ambos demandantes, por el periodo comprendido entre el 1° de marzo de 2017 y el 28 de febrero de 2019, ambos inclusive.

5. Contrato colectivo celebrados entre el sindicato Muellaje el Loa y la demandada durante los años 2018 y 2017

La parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente respecto del documento N°1 por ser liquidaciones de sueldo y no anexos de liquidaciones como se solicitó.

El Tribunal resolverá en sentencia definitiva la solicitud de apercibimiento solicitada.

Otros Medios de Prueba: Se tenga a la vista las siguientes causas:

1. Causa RIT: O-422-2018. Caratulada "Echeverría con Muellaje ATI S.A.", seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, así como ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta (ROL: 246-2018), específicamente la demanda, contestación, acta de audiencia de juicio y sentencias.

2. Respecto de la Causa RIT: C-150-2019, la parte demandante se desiste.

La parte demandada incorpora prueba: **Documental:**

1. Copia de contrato de trabajo de don Patricio San Pedro Carvajal, celebrado con Muellaje del Loa S.A. con fecha 8 de julio de 2005.

2. Descriptor de cargo de operario movilizador.



3. Liquidaciones de remuneraciones de don Patricio San Pedro Carvajal, desde marzo de 2017 a febrero de 2019.
4. Copia de finiquito de contrato de trabajo de don Patricio San Pedro Carvajal, de fecha 21 de febrero de 2019.
5. Copia de contrato de trabajo de don Jorge Amengual Lazzus, celebrado con Muellaje del Loa S.A. con fecha 8 de julio de 2005.
6. Descriptor de cargo de operario horquillero.
7. Liquidaciones de remuneraciones de don Jorge Amengual Lazzus desde abril de 2017 a marzo de 2019.
8. Copia de finiquito de contrato de trabajo de don Jorge Amengual Lazzus, de fecha 30 de noviembre de 2017.
9. Copia de contrato colectivo de trabajo empresa Muellaje del Loa S.A. con Sindicato de trabajadores de empresa Muellaje del Loa S.A., de fecha 13 de septiembre de 2018.
10. Copia de Procedimiento de nombradas de personal operaciones de Antofagasta Terminal Internacional S.A., de fecha 9 de abril de 2013, Código P-GAF-04.
11. Copia de sentencia de fecha 14 de junio de 2018, correspondiente a la causa N°2600-2017 de la I. Corte de Apelaciones de Santiago.
12. Copia de sentencia de nulidad, dictada por la I. Corte de Apelaciones de Copiapó, de fecha 19 de abril de 2018 en causa N°38-2018.
13. Copia dictamen ORD. N°1715/65, emanado de la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de marzo de 1996.
14. Copia dictamen ORD. N°3262/066, emanado de la Dirección del Trabajo, de fecha 5 de agosto de 2008.
15. Copia dictamen ORD. N°934, emanado de la Dirección del Trabajo, de fecha 10 de marzo de 2009.
16. Copia dictamen ORD. N°3724/53, emanado de la Dirección del Trabajo, de fecha 15 de septiembre de 2009.
17. Copia dictamen ORD. N°339/27, emanado de la Dirección del Trabajo, de fecha 30 de enero de 2002.



18. Copia dictamen ORD. N°1036/50, emanado de la Dirección del Trabajo, de fecha

Confesional: Declararon ante el Tribunal, previamente juramentados los siguientes absolventes:

1. Patricio San Pedro Carvajal, RUT 08.424.045-1, domiciliado en calle Marina N° 1001, Antofagasta.

2. Jorge Amengual Lazzus, RUT 08.371.568-5, domiciliado Graham Bell N° 1210 Casa E, Antofagasta.

Testimonial: Declararon previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1. Alex Zamora Carvajal, RUT 14.410.211-8, domiciliado en Oficina Petronila N° 140 casa 55, Antofagasta.

2. Cinthia Araya Sepúlveda, RUT 13.418.777-8, domiciliada en Pje. Mafil N° 1112, Antofagasta.

QUINTO: Que el objeto del presente juicio es determinar si a los actores les asiste el derecho a percibir semana corrida que se demanda respecto de tres conceptos variables, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45 el Código del Trabajo, quienes sostienen que recibirían remuneraciones de carácter mixta, en cuanto se compone de sueldo base y otros estipendios, debiendo determinar en primer término, la naturaleza de estos.

Al efecto, conforme la prueba incorporada por ambas partes, las que, valorada conforme las reglas de la sana crítica, se tiene por establecido los siguientes hechos:

A) Que los actores San Pedro Carvajal y don Amengual Lazzus, prestaron servicios para la demandada conforme contrato de trabajo, ambos a contar del día 8 de julio del año 2008 y en funciones Movilizador y Horquillero, respectivamente;

B) que sus remuneraciones de acuerdo a sus contratos de trabajo y copia de liquidaciones de



remuneración, estaban compuestas, por sueldo base y otros beneficios, entre otros conforme lo que interesa: Bono por cada turno realizado; Bono excelencia operacional y Bono especialidad;

C) Que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo entre la empresa Muellaje El Loa S.A. con Sindicato de Trabajadores de empresa Muellaje El Loa S.A., celebrado con fecha 13 de septiembre de 2018, se pactan una serie de beneficios con vigencia hasta agosto del año 2020, entre ellos Bono excelencia operacional y bono incentivo variable, consistente el primero en “..Una bonificación por concepto de excelencia operacional, de carácter imponible y mensual medible en parámetros a acordar de mutuo acuerdo entre las partes y su monto podrá alcanzar desde los \$0 hasta \$50.000.-”

D) Que de conformidad al contrato de trabajo de los actores, la jornada de trabajo que debían cumplir era de 45 horas semanales, la que se distribuía de lunes a domingo, en los horarios según los turnos que efectuaran: 1° Turno de 8.00 a 15.30 hrs, 2° Turno de 15.30 a 23.00, y 3° Turno de 23.00 a 6.30 hrs.

SEXTO: Que como se dijo, corresponde determinar si los actores se encuentran dentro de las condiciones que exige el artículo 45, para ser beneficiarios del derecho de semana corrida, debiendo en consecuencia revisar la concurrencia de los requisitos establecidos en la ley.

En primer lugar, el artículo 45 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo dispone “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 con la parte variable de sus remuneraciones.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.”

Por su parte, el Código define lo que es remuneración disponiendo en el artículo 41 lo siguiente “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

SEPTIMO: Que la semana corrida o el pago del séptimo día, atiende a una modalidad de trabajo que da al trabajador la posibilidad de percibir ciertos derechos y beneficios, esto es, el pago básicamente de los días domingos, festivos y de descanso compensatorio respecto de quienes reciben remuneraciones de manera diaria, así como los que se rigen por un sistema de remuneración mixto, es decir estipendio fijo y otro variable.

Se ha indicado respecto del fin de regular la semana corrida que, “La intención del legislador al establecer el beneficio en análisis fue la de favorecer o



regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente, el pago de los días domingo y festivos, agregando que de ello se deriva que la procedencia del señalado derecho ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, con prescindencia de la periodicidad en que les sean liquidadas y pagadas sus remuneraciones” (Ord. 2213/037 de la DT).

En tal contexto, debe establecerse que de acuerdo a las alegaciones de las partes, queda de manifiesto y sin controversia, que los actores efectivamente no estaban adscritos a un sistema remuneratorio exclusivamente por día, pues percibían remuneraciones correspondientes a un sueldo base mensual y diferentes bonos, tratándose en consecuencia de una remuneración de carácter mixto.

OCTAVO: Que así, el sueldo base mensual corresponde al estipendio fijo de la remuneración, que es definido en el artículo 42 a) del código del Trabajo “*sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada...*”

Por su parte la remuneración variable no está definida en la ley, realizando una descripción para efectos del feriado el artículo 71, inciso tercero del Código del Trabajo, disponiendo que “Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la



posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.”

El Diccionario de la Real Academia Española, define variable como, 1. adj. Que varía o puede variar; 2. adj. Inestable, inconstante y mudable; 3. adj. Gram. Dicho de una palabra, que admite flexión.

Así, variable lleva implícito la posibilidad (no probabilidad) que el resultado mensual sea desigual, de un mes a otro.

NOVENO: Que la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 3262/66 05-ago-2008, conforme interpretación que le corresponde de acuerdo a sus competencias y facultades legales, establece en relación a lo prescrito por el citado artículo 45, que una remuneración de carácter variable deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

1-1 Que sea devengada diariamente y

1-2 Que sea principal y ordinaria

1.1 En relación con este requisito, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

Lo anteriormente expuesto permite concluir que no deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base



previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.

1.2 En lo que respecta a este segundo requisito, cabe manifestar que la doctrina de este Servicio ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

DECIMO: Que en este orden de ideas, y conforme lo reseñado, estipendio variable como componente no fijo de la remuneración, requiere que se traté de una remuneración principal y ordinaria, es decir, primeramente debe tratarse de una remuneración, en cuanto es una contraprestación en dinero que se percibe en razón de la prestación de servicios subordinados por un trabajador; luego, se trata de un estipendio no extraordinario, ocasional o impermanente, como podrían ser las horas propiamente "extraordinarias" o "gratificaciones"; y debe además configurarse como principal, es decir puede subsistir por sí misma.

Se requiere además, de acuerdo a la norma en estudio, que se devengue en forma diaria, cuestión que conforme al texto de la ley, sólo es exigible para el primer caso o hipótesis de concesión del derecho contemplado en dicho precepto, esto es cuando el trabajador sea remunerado exclusivamente por día, cuestión que en el caso sublite no ocurre desde que como ya se ha indicado, se trata de remuneraciones mixtas y que en todo caso, aun consintiendo en que dicha exigencia fuera aplicable, de acuerdo a la prueba incorporada relativa a los turnos efectuados, las liquidaciones de remuneración, y la declaración de los testigos que comparecieron don Ricardo Echeverría y Guillermo Guzmán, quienes han declarado contestes en lo relativo al bono



turno especialidad que este se efectuaba por día, de acuerdo a la nombrada que correspondiera (pudiendo ser nombrado en cualquiera de los tres turnos o en dos alternados), estimando en definitiva, que el estipendio por turno se devengaba diariamente, sin perjuicio que su pago fuese mensual, conforme dan cuenta las referidas liquidaciones.

UNDECIMO: Que así las cosas, es posible establecer respecto del bono turno especialidad, que cumple con las condiciones dispuestas en la ley para configurarse como una remuneración variable, que integraba ordinariamente los estipendios que percibían los actores, en las dos funciones o especialidades que desempeñaban, los que tenían además el carácter de principal, desde que se obtenía con prescindencia de otra remuneración como la del sueldo base, toda vez que si bien el vínculo contractual que mantenían las partes era la causa eficiente del sueldo, se requería además que fueran incorporados en la nómina o "nombrada", a fin de integrar las respectivas cuadrillas, para el día de trabajo en cuestión, encontrándose disponible el trabajador para el empleador aun no existiendo nave en el puerto o que el mismo fuera cerrado por condiciones climáticas, según los testigos de autos, por lo que la bonificación por turnos realizados claramente se encuentran dentro los supuestos de la norma en análisis.

DUODECIMO: Que en cuanto, al Sistema de incentivo variable y Bono excelencia operacional, también demandados como remuneración variable para los efectos de semana corrida, dichos conceptos están estipulados en el contrato colectivo que vincula a las partes, esto es en las cláusulas 28° y 29°, respectivamente, el que fue parte de las relaciones laborales desde que consta en las copias de remuneraciones percibidas por los actores en el período demandado, de acuerdo a la redacción de dichos



beneficios no consta que cumplan la condición de principal u ordinarias, desde que aparecen adscritos al desempeño en razón de condiciones relativas a producción y responsabilidad del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones, con tope máximo para ser percibido, límite que pone la parte empleadora, resultando ser en definitiva una bonificación accesoria y no principal como se dijo.

DECIMO TERCERO: Que finalmente, en cuanto a las defensas opuestas por la demandada relativas a la distribución de la jornada de trabajo de los actores, deberá indicarse que a juicio de esta sentenciadora, la misma quedó estipulada conforme el contrato de trabajo de cada uno de ellos, en 45 horas semanales, las que se distribuían en turnos previamente dispuestos por la empleadora en los horarios que se indican en la cláusula tercera, dando cuenta el respectivo registro de turnos incorporado que los actores cumplían funciones con días de descanso regularmente cada cinco o seis días, lo que permite establecer las condiciones necesarias para verificarse el derecho de semana corrida, no siendo una cuestión meramente nominal como lo arguye la demandada, lo que tampoco se ve desvirtuado por lo expuesto por los testigos de esa parte, quienes refieren más sobre la distribución de los turnos que de la jornada dispuesta en el contrato de trabajo, quedando asentada la procedencia de la condición de jornada para el derecho que se reclama.

DECIMO CUARTO: Que en este contexto, es posible concluir que a los actores si les asiste el derecho al cobro de la semana corrida, conforme han demandado, pero limitando el mismo a los componentes de la remuneración variable que se ha tenido por establecida en las condiciones que dispone y requiere el artículo 45 del Código del trabajo, debiendo en consecuencia formar parte



para efectos del cálculo de dicho derecho, como remuneración variable el promedio semanal que se determine exclusivamente respecto de Bono turno especialidad en los lapsos demandados, esto es desde marzo del año 2017 a febrero del año 2019, ambos inclusivos, monto que deberá ser determinado en la liquidación que se efectúe en la oportunidad procesal respectiva, de acuerdo a los valores consignados en las liquidaciones de remuneración por dicho concepto y los tiempos trabajados (turnos) verificados en el registro de turnos realizados en el lapso indicado.

DECIMO QUINTO: Que en cuanto a la declaración solicitada relativa al deber de información que la empresa demandada le corresponde conforme a lo dispuesto en los artículos 54 y 54 bis del Código del Trabajo, normas circunscritas en el capítulo sobre protección de las remuneraciones, es posible establecer de acuerdo a lo razonado en los motivos precedentes, y en especial a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 54 bis, que dispone la obligación de contener las liquidaciones un anexo, donde conste los montos de comisiones, bonos u otros con el detalle de cada operación y la forma de cálculo, que efectivamente la demandada no dio cumplimiento a ello, y que las defensas opuestas por esa parte no resultaron justificadas para entender tal omisión.

DECIMO SEXTO: Que en cuanto a las costas, conforme las conclusiones allegadas precedentemente, estimando que la empresa demandada tuvo motivos plausibles para litigar, habiendo acogido defensas según las consideraciones precedentes, será eximida del pago de las costas.

DECIMO SEPTIMO: Que la prueba ha sido valorada de acuerdo a las reglas de la sana crítica y que todos los documentos, prueba testimonial, confesional, causa tenida



a la vista, etc., han sido tomadas en consideración y si algún antecedente no hubiere sido mencionado expresamente, en nada altera los razonamientos efectuados así como las conclusiones allegadas, atendido a que por su naturaleza no los hace idóneos para tal efecto.

Por las consideraciones anteriores y de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7 a 10, 41, 42, 45, 54, 54 bis, 71, 420, 446, 454, 459, y siguientes, artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que **se hace lugar** a la demanda por cobro de prestaciones interpuesta por PATRICIO ANTONIO SAN PEDRO CARVAJAL, y JORGE BORIS AMENGUAL LAZZUS, en contra de la empresa MUELLAJE DEL LOA S.A., representada legalmente por don HUGO PARCO FARIAS, todos ya individualizados, y en consecuencia se declara que a los actores les asiste el derecho de cobro de semana corrida correspondiente al período marzo de 2017 a febrero de 2019, ambos meses inclusive, respecto únicamente del concepto "Bono turno especialidad", debiendo determinarse el monto a la época de liquidación del crédito.

II.- Que asimismo, se declara que la demandada incumplió su obligación de entregar un anexo de las liquidaciones respecto de las remuneraciones variables.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-520-2019

RUC 19- 4-0183470-5

Dictada por doña SOL MARIA LOPEZ PEREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.



En Antofagasta a, dos de diciembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

