

Santiago, doce de junio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos RIT O-46-2024, RUC 2440552037-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por sentencia de quince de julio de dos mil veinticuatro, se rechazó la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y se acogió la demanda en lo concerniente a la acción de despido improcedente y de restitución del monto imputado en razón del aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del actor, desestimándola en lo relativo al cobro de remuneraciones por concepto de semana corrida y de nulidad del despido.

La parte demandante dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Arica, por decisión de ocho de octubre de dos mil veinticuatro, lo rechazó.

En contra de este último pronunciamiento, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar consiste en determinar la procedencia del beneficio de semana corrida cuando el componente variable de la remuneración no se devenga en forma diaria, conforme lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en la decisiones que adjunta para efectos de su cotejo, dictadas por esta Corte en los autos Rol N° 131.001-2020, 40.927-2021 y 2.919-2023, en las que se consideró que la Ley N° 20.281 extendió el pago de la semana corrida a quienes perciben una contraprestación mixta, permitiéndoles obtener un estipendio por los días domingo



y festivos que no laboren, favoreciendo su descanso efectivo, sin perjuicio que la percepción de esta ganancia y su cálculo será necesariamente diferente, ya que para los trabajadores con sueldo diario se determinará en función del promedio de lo obtenido en cada jornada y para aquellos dependientes con remuneración mixta el promedio será sólo en relación a la parte variable de su remuneración. Es así que para los trabajadores que reciban una retribución mixta no se exige que la proporción variable se deba generar en forma diaria, conclusión que es coherente con el tenor literal de la disposición, que carece de toda mención referida al espacio temporal en que tal beneficio deba originarse y del que dependa su cobro; entenderlo de otra forma, atentaría contra el principio de igualdad de remuneraciones y generaría el incentivo perverso de imponer para el pago de este beneficio una meta de ventas altas e inalcanzables que lo torne en ilusorio, no obstante el trabajo que realice el dependiente, por lo que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que éstas deban devengarse en forma diaria.

Tercero: Que el fallo impugnado desestimó el recurso de nulidad que el demandante dedujo, sobre la base del motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de su artículo 45.

En sustento de la decisión, se precisó que verificó la existencia en la remuneración del actor de incentivos variables mensuales, que la remuneración se pagaba de manera mensual, que los incentivos se liquidan y pagan al mes siguiente, los que giran a objetivos de ventas netas en virtud de metas fijadas previamente por el empleador y comunicadas oportunamente a los trabajadores, concluyéndose que las remuneraciones tenían un componente fijo y otro variable que se pagaba mensualmente, que correspondía a un incentivo que se pagaba de acuerdo al cumplimiento de las metas fijadas previamente por el empleador, liquidación y pago que se generaba al mes siguiente, lo que se encuentra alejado de lo previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, por cuanto todo gira en torno a una operación mensual, no verificándose error de derecho en lo decidido, sino que por el contrario, no se aplicó el precepto legal por estimar que aquello no procedía, teniendo presente que de accederse a la tesis sostenida por la demandante, se extendería el instituto de la semana corrida en forma indebida a situaciones no contempladas por el legislador.



Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que como se advierte de las sentencias allegadas por el recurrente y de las citadas en la decisión que se impugna, esta Corte ha sostenido distintas posturas sobre el tema en discusión, por existir discrepancia entre sus miembros, sin embargo, el criterio esgrimido por el demandante es el que se ha asentado en el último tiempo, como se advierte de lo resuelto en las causas Rol N°27.471-2020 y, particularmente, a partir de la pronunciada en los autos N° 2.919-2023, en que constan los razonamientos que condujeron a parte de sus integrantes a abandonar la tesis jurídica actualmente minoritaria y a adoptar la contraria que hoy se alza como mayoritaria, como lo ratifican los fallos posteriores.

Para arribar a dicha interpretación se ha considerado tanto el tenor literal del artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.281, como la historia de la norma, a fin de indagar en la intención del legislador, concluyendo que el beneficio favorece tanto al trabajador remunerado en forma diaria como en forma mixta, y que la diferencia entre uno y otro radica sólo en la forma de cálculo, pues en un caso se determinará en función del promedio de lo obtenido diariamente y en el otro el promedio será en relación a la parte variable de la remuneración, concluyéndose, por tanto, que para los trabajadores que reciban una retribución mixta no se exige que la proporción variable se deba generar en forma diaria, conclusión que, como se ha dicho, es coherente con el simple tenor literal de la disposición en examen, que carece de toda mención referida al espacio temporal en que tal beneficio deba originarse y del que dependa su cobro, y con el principio de igualdad de remuneraciones.

Sexto: Que, en mérito de lo razonado, se reitera el criterio previo en orden a que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, en beneficio de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que éstas deban devengarse en forma diaria.



Séptimo: Que, en tales circunstancias, yerra la Corte de Apelaciones de Arica, cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandante resuelve que la sentencia del grado no incurrió en error al interpretar y aplicar el artículo 45 del código del ramo. En efecto, sobre la premisa que se ha venido desarrollando, el recurso de nulidad planteado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido; por lo que no cabe sino hacer lugar al presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado, y procediendo a dictar, acto seguido y en forma separada, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de ocho de octubre de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Arica, la que se **invalida**, debiendo dictarse a continuación la de reemplazo.

Acordada con el voto en contra de la **ministra Sra. González**, quien estuvo por rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, sobre la base de las siguientes razones justificativas:

1°. Quien disiente tiene presente que la segunda parte del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, al señalar que *“Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneración variable”*, está referida a que también se otorga el derecho, a esa situación especial, no obstante percibir el trabajador un sueldo mensual. Sin embargo, como se trata de idéntico beneficio -semana corrida- lo anterior supone igualmente que la remuneración variable del trabajador -cualquiera sea- se devengue también de manera diaria. Por ende, en ambas hipótesis de la norma es exigible el requisito del devengo diario, antecedente fáctico no acreditado en la causa.

2°. Luego de la modificación introducida a la regla por la Ley N° 20.281, la diferencia radica únicamente, en que, en la primera regla, tal devengo es respecto del total de las remuneraciones que percibe el trabajador y, en la segunda, lo es solo respecto del componente variable de la remuneración. Por ello, el devengo diario es un requisito general y de la esencia que comprende el artículo 45 del Código del Trabajo. Por consiguiente, sobre la base de los hechos asentados en el fallo impugnado la norma se aplicó correctamente por cuanto la remuneración variable “incentivo variable mensual por ventas netas” se determina mensualmente acorde a diversos parámetros -mínimo garantizado por clientes nuevos, metas



variables menos descuentos y porcentajes asociados- definidos según lo pactado en el contrato de trabajo.

En opinión de quien dice, en esta materia es relevante distinguir, por una parte, entre el modo de ejecutar o de prestar los servicios y, por otra, la exigibilidad de la remuneración variable; lo que se devenga diariamente es lo que resulta de la jornada diaria, aquello que se hace exigible día a día y es posible de cuantificar, de medir o de fijar en su monto, cada vez, por cada día transcurrido, aun cuando se liquide y pague mensualmente, lo que no se verifica en este caso.

3. Por lo razonado, la disidente comparte la interpretación del fallo impugnado, por lo que estuvo por desestimar el recurso de que se trata.

Redacción a cargo del ministro señor Ricardo Blanco Herrera y la disidencia su autora.

Regístrese.

Rol N° 55.578-2024.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Leopoldo Llanos S., señora Jessica González T., y la abogada integrante señora Fabiola Lathrop G. No firman la ministra señora Muñoz y la abogada integrante señora Lathrop, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con feriado legal la primera y por encontrarse ausente la segunda. Santiago, doce de junio de dos mil veintiséis.

RICARDO LUIS HERNÁN BLANCO
HERRERA
MINISTRO
Fecha: 12/06/2026 15:03:14

LEOPOLDO ANDRES LLANOS
SAGRISTA
MINISTRO
Fecha: 12/06/2026 15:16:16

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 12/06/2026 15:13:17



HFJCKWPVFX

En Santiago, a doce de junio de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, doce de junio de dos mil veintiséis.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la decisión del grado, previa eliminación de sus motivos trigésimo primero a trigésimo cuarto.

Del mismo modo, se tienen por transcritos los considerandos quinto y sexto del fallo de unificación que antecede.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Primero: Que, como se dijo, el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria, sin perjuicio que la determinación de su monto debe efectuarse sobre la base de sus estipendios variables, en el caso, el denominado incentivo “objetivos de venta neta” que se consigna en el contrato de trabajo de 7 de abril de 2020 y en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

Segundo: Que el demandante solicita el pago de las remuneraciones adeudadas por concepto de semana corrida desde el mes de febrero de 2020 al de enero de 2024, incorporando en su demanda un cuadro que incluye el monto percibido en cada período por concepto de comisiones (el mencionado bono), un promedio respecto a un último período en que estuvo con licencia médica, su valor diario y la cantidad de días domingos y festivos, lo que arroja la suma que estima se le adeuda; en tanto que la demandada en su contestación, cuestiona que el actor tenga derecho al referido beneficio, dado que de acuerdo a su contrato de trabajo se encontraba excluido de jornada laboral, conforme a lo previsto en el artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo, lo que significa que no percibía sueldo, y al no existir registro de asistencia se hace imposible realizar el cálculo, señala, además, que la remuneración variable no se devengaba diariamente, y por último, opuso la excepción de prescripción respecto a la semana corrida devengada con anterioridad al 13 de marzo de 2022 -dada la fecha de notificación de la demanda, el 13 de marzo de 2024-, o la devengada con



anterioridad al 12 de marzo de 2022, dada la fecha de interposición de la rectificación de la demanda -12 de marzo de 2024-.

Tercero: Que en relación con la exclusión del beneficio al tratarse de un trabajador que no se encuentra sujeto a jornada de trabajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo, lo que efectivamente consta del contrato de trabajo de 7 de abril de 2020, cabe indicar, en primer lugar, que contrario a lo sostenido por la demandada en la contestación de la demanda, conforme a la prueba rendida en autos, ha quedado acreditado que la remuneración del actor estaba compuesta por un sueldo fijo y una parte variable y, en segundo término, que como ha sido reconocido por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, los trabajadores excluidos de limitación de jornada tienen derecho al beneficio de semana corrida en la medida que las remuneraciones variables que perciban reúnan los requisitos que señala la ley, cuestión que la sentencia de unificación que antecede así lo dejó establecido.

A su turno, respecto a la excepción de prescripción deducida, argumentando que las sumas devengadas en un plazo superior a 2 años contado hacia atrás desde la fecha de la interposición o notificación de la demanda están prescritas, esto es, todos los derechos devengados por concepto de semana corrida con anterioridad al 12 o 13 de marzo de 2022, respectivamente, es menester señalar que el artículo 510 inciso primero de la codificación laboral establece que los derechos regidos por dicho código prescriben en el plazo de 2 años, contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, de manera que habiéndose solicitado el pago de la semana corrida por el período comprendido entre febrero de 2020 y el mes de enero de 2024, efectivamente está prescrito el derecho a cobrar el beneficio devengado antes del 12 de marzo de 2022, dada la fecha de rectificación de la demanda, lo que ocurrió el 12 de marzo de 2024, oportunidad en la que ya había comparecido al proceso la demandada, razón por la cual la excepción será acogida.

Por último, en cuanto al cálculo de la semana corrida, encontrándose discutido la forma de cálculo y, por tanto, a cuánto asciende el total del incentivo, y teniendo presente que en el último período del vínculo laboral el actor estuvo con licencia médica, su determinación deberá hacerse en la etapa de cumplimiento del fallo, la que deberá efectuarse dividiendo el total de lo pagado por "renta variable" mensual -en su caso aplicando lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo- por la cantidad de días que debió trabajar en el respectivo mes el actor,



para luego multiplicarlo por el número de días domingos y festivos que hayan en el mismo, todo ello entre el 13 de marzo de 2022 hasta enero de 2024.

Cuarto: Que resuelto lo anterior, cabe acoger la demanda también en lo que atañe a la sanción de la nulidad del despido, que el demandante justifica precisamente en el no pago de las cotizaciones previsionales que debieron ser calculadas a partir de las remuneraciones por semana corrida.

Institución cuya aplicación ha sido afirmada por esta Corte en casos como el presente, en las sentencias dictadas en los autos Rol N° 3.618-2017, 15.679-2019, 7.761-2019, 47.413-2021, y más recientemente, en el N° 61.978-2023, en los que se sostuvo que la obligación previsional que de manera inexcusable impone el artículo 58 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en los artículos 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1980, y el efecto previsto para su incumplimiento en su artículo 162, inciso quinto, resultan igualmente procedentes cuando se trata de cotizaciones devengadas a partir de remuneraciones adeudadas por el empleador, sea por concepto de semana corrida u otras, que son ordenadas pagar en la misma decisión judicial que se impugna.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas, lo preceptuado en los artículos 458 y 459 del Código del Trabajo, **y manteniéndose la parte resolutive del fallo no afectada por la presente decisión, se declara:**

I.- Que se acoge la excepción de prescripción opuesta por la demandada en cuanto al beneficio de semana corrida devengado con anterioridad al día 12 de marzo de 2022.

II.-Que se acoge la demanda en lo que concierne al beneficio de semana corrida, por el período comprendido entre el 13 de marzo de 2022 y el mes de enero de 2024, cuyo monto será determinado en la etapa de cumplimiento del fallo.

III.- Que el despido del actor es nulo a los efectos previstos en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, por lo que la demandada deberá pagarle las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan, durante el período comprendido entre la fecha del despido, el 1 de febrero de 2024, y la de su convalidación, sobre la base de una remuneración de \$1.704.012.

Acordada con el voto en contra de la **ministra Sra. González** quien estuvo por no dictar sentencia de reemplazo, atendido lo razonado en la disidencia estampada en el recurso de unificación de jurisprudencia que antecede.



Redacción a cargo del ministro señor Ricardo Blanco Herrera y la disidencia su autora.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 55.578-2024.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Leopoldo Llanos S., señora Jessica González T., y la abogada integrante señora Fabiola Lathrop G. No firman la ministra señora Muñoz y la abogada integrante señora Lathrop, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con feriado legal la primera y por encontrarse ausente la segunda. Santiago, doce de junio de dos mil veintiséis.

RICARDO LUIS HERNÁN BLANCO
HERRERA
MINISTRO
Fecha: 12/06/2026 15:03:15

LEOPOLDO ANDRES LLANOS
SAGRISTA
MINISTRO
Fecha: 12/06/2026 15:16:18

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ
TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 12/06/2026 15:13:18



WMZCKUCWFX

En Santiago, a doce de junio de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

