Santiago, veinte de octubre de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos RIT 0-6800-2022, RUC 2240438442-6, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, doña María Fernanda Abarca Venegas, interpuso demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de Difem Laboratorios S.A., la que fue acogida en forma parcial declarándose improcedente el despido y condenando a la demandada al pago del recargo legal de un 30% de la indemnización por años de servicios, rechazando lo pretendido por restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía y semana corrida.

La demandante dedujo recurso de nulidad y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de veintiséis de septiembre de dos mil veinticuatro y por decisión de mayoría, lo acogió y en sentencia de reemplazo de igual fecha condenó a la demandada a devolver el descuento realizado a la indemnización por años de servicios por aporte al seguro de cesantía y el beneficio de semana corrida.

En contra de esta última resolución la demandada presentó recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se acoja y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, con arreglo a la ley, siendo declarado inadmisible en relación con dos de las tres materias de derecho que se propone unificar.

Se ordenó traer los 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales, y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en establecer el sentido y alcance que debe darse al artículo 45 del Código del Trabajo, para determinar si, para la procedencia de la semana corrida, es menester que concurra un devengo diario en lo concerniente a la parte variable de la remuneración.

NUHDDDOXEFS

La recurrente sostiene que la sentencia recurrida considera que la Ley 20.281 extendió el pago de la semana corrida a quienes perciben una contraprestación mixta, calculándose el promedio en relación con la parte variable de la remuneración, no siendo exigible que esta se deba generar en forma diaria.

Estima que la correcta interpretación del citado artículo 45 determina que el derecho a la semana corrida de los trabajadores que perciben una remuneración mixta está condicionada a que la remuneración variable debe devengarse en forma diaria, debido a que es un beneficio legal de los trabajadores que perciben remuneración únicamente por su jornada diaria que consiste en el derecho a percibir remuneración por los días domingos y festivos, institución que producto de la modificación legal de la Ley 20.281 también se reconoce a los trabajadores que poseen renta mensual y variable en relación con esta última, la que debe necesariamente devengarse diariamente al ser un requisito de la esencia que aquellos no resulten afectados económicamente por ejercer su legítimo derecho al descanso semanal.

Tercero: Que para resolver el asunto se deben considerar los siguientes hechos establecidos en la instancia.

1.- La actora desempañaba labores de subgerente de ventas.

2.- La remuneración de la demandante se encuentra compuesta de una parte fija y otra variable, consistente esta última en un bono de incentivo por cumplimiento de metas acordado mediante anexo de contrato de 01 de marzo de 2020, en el que acordaron lo siguiente:

"1. Las partes acuerdan establecer un sistema de incentivos (en adelante el "Incentivo") con metas de cumplimiento (en adelante las "Metas").

2. La Meta será establecida en forma mensual por el Empleador teniendo en consideración las condiciones del mercado, el estado de los negocios del Empleador, y cumplimientos del presupuesto de venta. El Empleador informará por escrito la meta respectiva al Trabajador dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes.

3. El Incentivo se pagará de acuerdo con una tabla de pago correspondiente al porcentaje de cumplimiento de la Meta respectiva, la cual se incluye adjunta a este Anexo.

4. En el caso que el Trabajador se encuentre por debajo del 75% de cumplimiento no tendrá derecho al pago de ninguna suma por concepto de

NUHDDDOXEFS

incentivo, y por otro lado si tiene un cumplimiento superior al 130% le corresponderá el pago del máximo del Incentivo correspondiente a 130%.

5. El Empleador cumplirá con toda normativa legal vigente que regule las remuneraciones variables de los trabajadores, y en especial a aquellas referida a la semana corrida".

Cuarto: Que la Corte de Apelaciones de Santiago, al pronunciarse sobre el recurso de nulidad deducido por la demandante fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo por existir infracción a los artículos 5 inciso segundo y 45 del Código del Trabajo, razonó que luego de la modificación introducida por la Ley 20.281, el verdadero sentido y alcance del citado artículo 45 es que el beneficio de semana corrida se extiende a todos los trabajadores que perciben remuneración mixta y no solo a las que se devenga por días.

Quinto: Que, para confrontar el fallo impugnado, la demandada acompañó las sentencias pronunciadas en los ingresos Rol 2332-2022 y 2881-2019 de la Corte de Apelaciones de Santiago y 246-2017 de la Corte de Apelaciones de Temuco.

En la primera se estableció que la enmienda introducida por la Ley 20.281 al artículo 45 del Código del Trabajo no incorporó un derecho a semana corrida para los trabajadores que estén sujetos a un sistema mixto de remuneraciones de componentes fijos y variables, manteniendo la exigencia de que esos componentes se devenguen exclusivamente por día, consistiendo el cambio en que es posible obtener el beneficio a pesar de que se remunere con un sueldo fijo de carácter mensual.

En el segundo fallo se razonó que *"para que las remuneraciones variables puedan ser consideradas en la base de cálculo de la semana corrida debe ser devengada diariamente, esto es, que el trabajador la incorpore a su patrimonio día a día, en otras palabras, que el trabajador tenga el derecho a impetrarla por cada día trabajado*".

Finalmente, en la tercera sentencia se señala que para optar al beneficio de la semana corrida debe tratarse de un trabajador remunerado exclusivamente por día y la modificación introducida por la Ley N°20.281 al artículo 45 del Código del Trabajo no cambia tal premisa, sólo extiende el beneficio respecto de la remuneración variable que perciba el trabajador, siendo requisito que esta se devengue diariamente.

NUHDDDOXEFS

Sexto: Que por lo expuesto se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre una misma materia de derecho, consistente en establecer la correcta interpretación del artículo 45 del Código del Trabajo, verificándose, en consecuencia, la hipótesis establecida en su artículo 483, lo que conduce a discernir cuál de las interpretaciones divergentes es la correcta.

Séptimo: Que el artículo 45 del citado código dispone que "*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 a la parte variable de sus remuneraciones".*

Octavo: Que, para la doctrina, la semana corrida *"consiste en el derecho al pago de una remuneración especial que el legislador impone a las partes que han convenido un sistema de remuneración por día, bajo el cual los días de descanso, como serían los domingo y festivos y los compensatorios de éstos, no darían derecho a remuneración, por lo cual la ley dispone sean pagados. En otras palabras, el legislador beneficia los días de descanso (domingo, festivos y compensatorios) a favor de los trabajadores que por su sistema de remuneración por día trabajado no tendrían derecho a remuneración"* (Lanata G., Contrato Individual de Trabajo, Abeledo Perrot, Cuarta Edición, p. 181).

Tal institución se originó con la dictación de la Ley N°8.961, de 31 de julio de 1948, y fue modificada por la Ley N°20.281*, "agregando una oración final a su inciso primero, confiriéndole también este derecho al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones. Así entonces, la norma parece haber modificado el supuesto básico sobre el cual se sustentaba el beneficio de semana corrida, al conferirlo también a los trabajadores remunerados con un sueldo mensual y remuneraciones variables, es decir, ya no exclusivamente por días. Debe considerarse que la nueva norma no señala que las comisiones deban haberse pactado para pagarse o devengarse diariamente, por lo que debe entenderse entonces, que se amplía considerablemente la aplicación del beneficio, extendiéndolo a todos aquellos trabajadores que perciben remuneraciones mixtas"* (Lanata, op. cit. pp. 181 y 182).

NUHDDDOXEFS

En forma coincidente, *"debemos señalar que la frase introducida por la Ley Nº20.281 indica explícitamente 'igual derecho', sin expresar diferencia alguna. Así, lo correcto sería interpretar dicha frase haciendo referencia al beneficio del pago de los días domingos y festivos, es decir, a una remuneración por semana corrida sin distinción. Podemos de esta manera entender la reforma como un avance en la búsqueda de la igualdad de remuneraciones, teniendo así todos los trabajadores un pago por los períodos de descanso. Es de esta manera que se debe entender la intención del legislador al introducir esta frase y no como lo hace la jurisprudencia limitando este beneficio a quienes tengan remuneraciones variables devengadas día a día tales como en la situación existente antes de la reforma"* (Arellano P. y Ponce I., Interpretación Jurisprudencial del Beneficio de Semana Corrida: Violación del Principio De Igualdad de las Remuneraciones, Revista de Derecho UACH, Vol. XXIV, N°2, Diciembre de 2011, p. 233).

Finalmente, se observa que *"…la Ley N°20.281 tuvo un efecto inesperado, sobre todo en trabajadores pagados esencialmente por comisión y con sueldos irrisorios para excluirlos del beneficio de semana corrida según la antigua redacción del artículo 45 del Código del Trabajo. En efecto, aplicar el nuevo tenor literal conllevaba en ciertos casos un aumento considerable de las remuneraciones de algunos dependientes, sobre todo en el retail"*, precisándose que, *"en la actualidad, los beneficios de la Ley N°20.281 prácticamente son letra muerta con algunas de las interpretaciones que se ha dado a la redacción del artículo 45, al considerar que la remuneración variable debe devengarse en forma diaria"* (Gamonal, S., Derecho Individual del Trabajo, Ediciones DER, tercera edición, p. 181).

Noveno: Que, en tales condiciones y tal como previamente ha resuelto esta Corte en los autos Rol N°27.471-2020, 47.794-2023 y 47.795-2023, es correcta la decisión contenida en el fallo impugnado al estimar que se configura la hipótesis que permite otorgar el beneficio reclamado, por cuanto, como se indicó previamente, la Ley N°20.281 extendió el pago de la semana corrida a quienes perciben una contraprestación mixta, permitiéndoles obtener un estipendio por los domingos y festivos que no laboren, favoreciendo su descanso efectivo en esos días, constatándose, por último, que la percepción de esta ganancia y su cálculo será necesariamente diferente, ya que, en un caso, se determinará en función del promedio de lo obtenido diariamente, y para aquellos dependientes que se encuentren en la misma situación del demandante, lo será en relación a la parte

NUHDDDOXEFS

variable de su remuneración, concluyéndose, por tanto, que para los trabajadores que reciban una retribución mixta, no se les exige que la proporción variable se deba generar en forma diaria, conclusión que es coherente con el tenor literal de la disposición que se analiza, que carece de toda mención referida al espacio temporal en que tal beneficio debe originarse y del que depende su cobro.

Décimo: Que dicha conclusión es igualmente coherente con la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N°20.281, según se advierte del Mensaje que acompañó al proyecto, que originalmente contenía una propuesta diversa que apuntaba únicamente a *"determinar que el sueldo base, es decir, el estipendio fijo en dinero o en especies, que percibe el trabajador por sus servicios, no puede ser inferior al mínimo legal, sin perjuicio que el resto de la remuneración se componga de elementos variables que en forma de incentivo recompensen una mayor productividad, o mayores ventas, o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa*", puesto que, en ciertos sectores, la interpretación de la normativa acerca de la remuneración, como un concepto complejo que incorpora tanto elementos fijos, como variables, llevó a entender que toda la remuneración del trabajador podía ser variable, en tanto no fuera inferior al mínimo legal, lo que implicaba la aplicación de esquemas remuneracionales que no consideraban la existencia de sueldo base, o se pactaban sueldos de cantidades insignificantes, estableciendo que el trabajador debía completar el sueldo mínimo legal mediante su productividad.

No obstante, durante el curso de la tramitación del proyecto, los representantes de distintas entidades gremiales advirtieron que *"la modificación que propone el proyecto en materia de sueldo base no soluciona la carencia del descanso remunerado dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo"*, que, según señalaron, había sido *"una de las reivindicaciones más importantes sostenidas a lo largo del tiempo"*. Así, el Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios manifestó que era un problema para los trabajadores comisionistas que reciben bajos sueldos mensuales, e *"hizo hincapié en que el citado artículo sólo otorga derecho a remuneración por los días domingos y festivos, a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, dejando de lado la realidad de los que reciben sueldo mensual y remuneraciones variables",* por lo expuesto, *"se mostró de acuerdo con el ingreso mínimo mensual que el proyecto garantiza, pero siempre que se contemple, además, el descanso remunerado por aquella fracción de los ingresos que corresponden a comisiones".*

NUHDDDOXEFS

En razón de tales intervenciones, el Ejecutivo presentó una indicación para introducir en el artículo 45 del Código del Trabajo la siguiente oración: *"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 a la parte variable de sus remuneraciones"*, que fue aprobada posteriormente, manifestando algunos parlamentarios que con ello *"también se incorpora el derecho a la remuneración del séptimo día, semana corrida, de aquellos trabajadores que tienen una remuneración mixta, vale decir, fija, más variable"*.

Undécimo: 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, si bien se constata la divergencia jurisprudencial con las sentencias acompañadas, no concurre el supuesto que permite acoger el arbitrio deducido, ya que la interpretación impugnada se aviene con la que esta Corte considera correcta.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada contra la sentencia de veintiséis de septiembre dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Acordada con el **voto en contra** de **la ministra señora González**, quien estuvo por acoger 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

NUHDDDOXEFS

del total de las remuneraciones que percibe el trabajador y, en la segunda, lo es solo respecto del componente variable. Por ello, el devengo diario es un requisito general y de la esencia que comprende el artículo 45 del Código del Trabajo.

3°. Es relevante además 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.

Redacción a cargo de la ministra suplente señora Eliana Quezada M. y la disidencia su autora.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 55.275-2024.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., ministra suplente señora Eliana Quezada M., y los abogados integrantes señora Irene Rojas M., y señor Álvaro Vidal O. No firma la ministra suplente señora Quezada y el abogado integrante señor Vidal, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia la primera y por haber cesado de sus funciones el segundo. Santiago, veinte de octubre de dos mil veintiséis.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 20/10/2026 14:05:46

JESSICA DE LOURDES GONZALEZ TRONCOSO
MINISTRA
Fecha: 20/10/2026 14:05:46

IRENE EUGENIA ROJAS MIÑO
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 20/10/2026 14:05:47

NUHDDDOXEFS

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

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl o en la tramitación de la causa. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

NUHDDDOXEFS