

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.



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

