

Santiago, veintiséis de octubre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don **CRISTIÁN LEONARDO BUSTAMANTE REVECO**, trabajador dependiente, domiciliado en Alfredo Silva Carvallo N° 3114, Comuna de Maipú interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de **COMERCIAL AUTOMOTRIZ S.A.**, actualmente Comercial Automotriz S. P. A., comerciante, representada legalmente por Johana Angélica Trureo Conejera, factor, ambos con domicilio para estos efectos en Av. Américo Vespucio N° 1561, Comuna de Vitacura., a fin que se acoja la demanda de autos y se condene a la demandada al pago de \$3.022.978 por concepto de diferencias de comisiones insolutas, y asimismo condenarla al pago de \$ 5.648.829 por concepto de semana corrida, todo con reajuste, intereses y costas.

Fundando lo anterior señala que con fecha 01 de Septiembre del año 2010, ingresó a prestar servicios en calidad de "Vendedor de Repuestos", bajo dependencia y subordinación de la empresa **COMERCIAL AUTOMOTRIZ S.A.**

Expresa que su remuneración pactada era en parte fija y en parte variable. La parte fija primitivamente pactada era un sueldo de \$200.000, \$30.000 bono mensual por "cumplimiento de meta individual" y un bono mensual por cumplimiento de Meta General"; la parte variable estaba constituida por una "Comisión Mensual por ventas de repuestos y accesorios efectuadas por el trabajador la cual será equivalente al 9,9% bruto del margen de comercialización de los referidos repuestos y accesorios". En el mismo



contrato se indicó la fórmula de cálculo por concepto de margen de comercialización.

Añade que posteriormente, con fecha 01 de Septiembre del año 2014 se modificó el primitivo contrato de trabajo en los siguientes términos:

a) Su función pasó a ser de vendedor a "ENCARGADO SUCURSAL MAIPÚ"

b) Sueldo base de \$ 240.405 mensual

c) Comisión variable de acuerdo a tabla contenida en el mismo pacto, en donde se expresa: "Es decir la comisión será determinada en base a los montos generados mensualmente por el rendimiento colectivo de todos los vendedores, menos los gastos de la sucursal".

Finalmente, el contrato registra una última modificación, en la que se deja constancia que el sueldo base mensual ascenderá a \$335.535.

Afirma que a partir del mes de Febrero del año 2019, la empresa decidió trasladar al vendedor Sr. DIEGO MILLA GONZÁLEZ desde la sucursal a su cargo, a la sucursal de calle Brasil, Comuna de Santiago, generándose con ello una disminución en el total de las ventas por dos razones; por contar con un vendedor menos al mesón y porque el vendedor Sr. Milla se llevó los clientes de la empresa con los que había fidelizado. Esta situación ha redundado en una sensible baja de sus remuneraciones, disminución que comenzó a sentirse en el mes de abril de 2019.

Explica en un cuadro demostrativo las comisiones año 2019, con el siguiente detalle:



Enero: \$ 800.222

Febrero: \$ 1.121.283

Marzo : \$ 584.012

Abril : \$ 687.527

Mayo: \$ 608.504

Junio : \$ 540.879

Julio : \$ 499.571

Agosto: \$ 522.783

Septiembre: \$ 537.698

Explica que el promedio de las comisiones recibidas en los tres meses que precedieron a la salida del vendedor Sr. Milla que debe comprender el mes de Diciembre del año 2018, con una comisión de \$ 934.108, más las pagadas en Enero y Febrero del año 2019 que se han reseñado precedentemente arroja la suma de \$ 951.871 mensual, en tanto que el promedio de los tres últimos meses trabajados arroja la suma de \$ 520.017, generándose una diferencia promedio de \$ 431.854.

Alega que esta diferencia promedio deberá ser restituida a partir de la remuneración del mes de Marzo del año en curso y en forma permanente, considerando que ha sido un acto unilateral e injustificado de su empleador el que ha generado el perjuicio que afecta directamente sus remuneraciones.

Por si lo expuesto no fuere suficiente, como consta claramente de su contrato de trabajo y de las liquidaciones de remuneraciones, mi remuneración posee



un componente fijo y otro variable consistente en las comisiones, como lo indica expresamente el contrato. Pues bien, el artículo 45 del Código del Trabajo contiene una obligación de pago a la que no ha dado cumplimiento su empleador y es el pago de la denominada "semana corrida". El texto legal invocado precedentemente, señala expresamente a propósito de esta remuneración en la parte final del inciso primero, lo siguiente: "Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones...".

Estima que tiene derecho a "semana corrida" por aquella parte de sus remuneraciones de naturaleza variable y, como consta de las liquidaciones éstas no le han sido pagadas en los dos años que preceden a la interposición de la demanda, esto es, desde el mes de Octubre del año 2017.

Por tales conceptos, asegura, se le adeudan las siguientes sumas:

Septiembre 2017: \$242.644

Octubre 2017: \$ 265.118

Noviembre 2017: \$ 221.104

Diciembre 2017: \$ 198.652

Enero 2018: \$ 212.650

Febrero 2018: \$ 229.395

Marzo 2018: \$ 171.997

Abril 2018: \$ 154.044



Mayo 2018? \$ 187.195

Junio 2018? \$ 230.376

Julio 2018? \$ 363.909

Agosto 2018? \$ 267.103

Septiembre 2018? \$ 475.613

Octubre 2018? \$ 223.053

Noviembre 2018? \$ 330.130

Diciembre 2018? \$ 280.232

Enero 2019? \$ 181.863

Febrero 2019? \$ 224.256

Marzo 2019? \$ 139.050

Abril 2019? \$ 196.436

Mayo 2019? \$ 173.858

Junio 2019? \$ 170.803

Julio 2019? \$ 113.538

Agosto 2019? \$ 156.834

Septiembre 2019? \$ 238.976

Las sumas antes adeudadas arrojan un total de \$5.648.829 y su pago deberá ordenarse reajustado y con intereses conforme lo ordena el artículo 63 del Código del trabajo, debiendo calcularse entre la fecha en que debieron ser pagadas y la fecha de su pago efectivo.

Finaliza solicitando se acoja la demanda ordenando a la demandada el pago de \$3.022.978 por concepto de diferencias de comisiones insolutas, y asimismo condenarla al pago de \$ 5.648.829 por concepto de semana corrida, con costas.

SEGUNDO: Que la demandada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Fundando lo anterior señala primeramente que es efectivo que el Sr. Bustamante ingresó a prestar servicios para la Empresa con fecha 1 de septiembre del año 2010, para desempeñar las labores de Vendedor de Repuestos, en virtud de un contrato de plazo indefinido. La remuneración del trabajador se compone de un haber fijo y un haber variable. Además admite que luego de desempeñarse como vendedor de repuestos, asumió la labor de Encargado Sucursal Maipú.

Señala sin embargo que el actor no tiene derecho a percibir ninguna de las prestaciones que demanda – diferencias de comisiones y semana corrida sencillamente porque sus pretensiones contenidas en el libelo pretensor corresponden a un supuesto, a meras especulaciones y proyecciones tentativas acerca de lo que supuestamente se adeuda, pero, en ningún caso, a lo que efectivamente procede, lo que no resulta aceptable para una demanda de cobro de prestaciones.



Explica que la remuneración del Sr. Bustamante se compone de un sueldo base fijo, que según consta en la liquidación del mes de noviembre de 2019, asciende a la cantidad bruta de \$349.127. Asimismo, en conformidad a lo señalado en el Anexo de Contrato de Trabajo, de fecha 1 de septiembre de 2014, que señala:

"El Trabajador percibirá, además de un sueldo base mensual imponible de \$240.405.- una comisión variable mensual imponible que se determinará de acuerdo a la tabla, que se indicará más adelante. Se deja constancia que la cantidad que se ha determinado para cada tramo es acumulativa con las cantidades fijadas para los demás tramos. Para efectos de la aplicación de este anexo de contrato y de la tabla acumulativa que se incluye a continuación, debe considerarse como base mensual el margen neto de la sucursal a cargo del trabajador, el que se determinará considerando el margen operacional menos los gastos por concepto de publicidad, comisión de vendedores, gastos generales y provisión obsolescencia. Es decir, la comisión será determinada en base a los montos generados mensualmente por el RENDIMIENTO COLECTIVO de todos los vendedores menos los gastos de la sucursal."

El fundamento del no derecho al pago del beneficio legal de semana corrida se encuentra en el propio modelo de incentivo, que tiene por objeto alcanzar una meta mensual grupal de cumplimiento por sucursal y en base al porcentaje de cumplimiento de dicha meta mensual, se calcula el monto a pagar por concepto de incentivo.

El Sr. Bustamante se encuentra a cargo de la sucursal de Maipú, de este modo la Empresa establece una meta mensual para la Sucursal a la que se encuentra a cargo el Sr. Bustamante. La finalidad del incentivo mensual es motivar el trabajo colectivo de los trabajadores de la sucursal, sobre la base del



porcentaje de cumplimiento de metas u objetivos fijados para la sucursal en la cual se desempeña el ejecutivo, durante el periodo mensual medido.

El modelo de incentivos se caracteriza por la CONTRIBUCIÓN COLECTIVA O GRUPAL de los ejecutivos al cumplimiento de la meta.

De esta manera, resulta imposible medir el incentivo obtenido por el ejecutivo en forma diaria por tratarse de diversos indicadores que deben ponderarse y aplicarse mensual y/o trimestralmente sin que, en todo caso, dependan exclusivamente de la contribución individual del trabajador, toda vez que, si la sucursal no obtiene cumplimiento de su meta, nada podrá exigir el trabajador por concepto de incentivo.

En este contexto, la remuneración variable percibida por el Sr. Bustamante durante el periodo comprendido desde septiembre de 2017 a la fecha, se devengó en forma mensual, esencialmente grupal, en consecuencia, no corresponde en caso alguno a un devengo de carácter diario, requisitos estos últimos, que son absolutamente necesarios, junto con la concurrencia de otros, para hacer procedente el beneficio de semana corrida, por lo que, la pretensión del Sr. Bustamante es absolutamente improcedente.

Afirma que el devengo o incorporación del incentivo mensual en el patrimonio del trabajador a que se refiere este acápite, no es de carácter diario, sino que está afecto a que se cumpla la meta mensual establecida en el contrato de trabajo y, además, lo es de carácter colectivo o grupal.

De otra parte afirma que el Sr. Bustamante funda su pretensión en el hecho que a partir del traslado de un vendedor, el Sr. Daniel Milla, se generó una disminución total de las ventas, lo que trajo como consecuencia la



disminución de sus comisiones. Por lo anterior, el perjuicio en sus comisiones se origina por un acto unilateral de la Empresa.

De acuerdo a lo señalado precedentemente, el Sr. Bustamante se encuentra a cargo de la sucursal de Maipú, de este modo la Empresa estableció una meta mensual para la Sucursal a la que se encuentra a cargo el Sr. Bustamante. La finalidad del incentivo mensual es motivar el trabajo colectivo de los trabajadores de la sucursal, sobre la base del porcentaje de cumplimiento de metas u objetivos fijados para la sucursal en la cual se desempeña el ejecutivo, durante el periodo mensual medido.

El modelo de incentivos se caracteriza por la CONTRIBUCIÓN COLECTIVA O GRUPAL de los ejecutivos al cumplimiento de la meta, por lo anterior, la remuneración variable percibida por el Sr. Bustamante durante el periodo comprendido desde septiembre de 2017 a la fecha, se devengó en forma mensual, esencialmente grupal.

El Sr. Bustamante estima que tendría derecho a percibir las comisiones por la sola prestación de servicios, sin embargo, las remuneraciones correspondiente al periodo comprendido entre septiembre de 2017 y septiembre de 2019 se incorporan al patrimonio del trabajador una vez devengadas, es decir, cumplida la prestación de los servicios pactados ejecutados en conformidad a lo establecido en el contrato de trabajo.

Agrega el Sr. Bustamante que supuestamente la Empresa habría infringido el artículo 54 bis del Código del Trabajo. Cabe señalar que, la disposición legal, incorporada por la ley N° 20.611, ha tenido por finalidad establecer diversas normas de protección de las remuneraciones, principalmente de los trabajadores comisionistas, como se desprende de la tramitación del proyecto

y del contexto de sus modificaciones, y en especial, de aquellos ligados a la venta de seguros generales y de vida, y de afiliación a instituciones de previsión y de salud, y de otros servicios similares, los cuales se encuentran afectos a distintas modalidades para el pago y percepción de sus remuneraciones, e incluso a la posibilidad de perder el monto de las mismas por el acaecimiento de hechos posteriores a la operación de venta, ajenos a su responsabilidad.

Corresponde destacar, que la idea fundamental que ha inspirado la ley, como se deriva de la historia fidedigna de su establecimiento, ha sido determinar una especie de línea divisoria, que antes era difusa, entre el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones contractuales vinculadas a las ventas u otras operaciones efectuadas, y el riesgo propio de la empresa -de ganancia o pérdida-, -de lo favorable o desfavorable que le resulte dicha operación- frente a la conducta posterior del cliente o tercero, con lo cual se trata de resguardar debidamente el principio de ajenidad propio del Derecho del Trabajo, y evitar de esta manera que se traspasen al trabajador estos riesgos posteriores a la operación, especialmente si ha cumplido cabalmente con sus obligaciones contractuales.

En este contexto, la disminución del monto a pagar por concepto de comisiones del trabajador, se debió únicamente y exclusivamente a una baja en el rendimiento de la Sucursal, en conformidad a los parámetros fijados para la Sucursal, que afectó no sólo al Sr. Bustamante sino a todo el equipo de trabajador, por tratarse de un incentivo de carácter grupal.

A mayor abundamiento, la disminución del monto a pagar por concepto de incentivo no tuvo su origen en una conducta posterior de un cliente o un tercero, que haya originado la devolución, reintegro o compensación de la



comisión a favor del empleador. El origen se debió única y exclusivamente a una baja del rendimiento de la Sucursal, que no tienen su origen en un hecho imputable al Empleador.

Solicita en definitiva el rechazo de la demanda en todas sus partes.

TERCERO: Que con fecha 18 de diciembre de 2019 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella el tribunal fijó los siguientes **hechos no controvertidos** los cuales fueron aceptados por las partes, a saber:

- 1.¿Fecha de inicio de los servicios: 1 de septiembre del año 2010.
- 2.¿Labores desempeñadas en la actualidad por el actor: Encargado de Sucursal de Maipú.
- 3.¿Que la remuneración del demandante es de carácter variable, compuesta de una parte fija y una variable.

Continuando con la misma llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes **hechos a probar**:

- 1.¿Determinación de la base remuneracional que percibía el actor por la prestación de servicios, capítulos que la integran para los efectos de las prestaciones solicitadas en la demanda.
- 2.¿En su caso, efectividad de existir diferencias de comisiones insolutas percibidas durante el año 2019 y que se le adeuden al trabajador.



3.¿En su caso, efectividad que el actor es acreedor del beneficio del concepto de semana corrida, requisitos para su procedencia, a la luz de lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, esto es, que la remuneración sea de carácter variable o mixta, que la parte variable sea una parte principal y ordinaria de la remuneración y que el devengamiento de dicha prestación sea diario.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandante rindió los siguientes medios de prueba no objetados de contrario, consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

1.¿Liquidación de remuneraciones enero a noviembre 2019, que contiene resumen de venta por canales e informe de ventas y metas vendedores, del mismo periodo, salvo septiembre, octubre y noviembre que no tienen informe de ventas y metas por vendedores.

2.¿Liquidación remuneraciones Enero a diciembre 2018 que contienen además resumen de ventas por canales del mismo periodo.

3.¿Resumen de venta por canales, septiembre a diciembre 2017.

4.¿Liquidación de remuneraciones, septiembre a diciembre 2017.

5.¿Informe de ventas y metas vendedores, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre 2019.

6.¿Informe de ventas y metas vendedores mayo, julio septiembre, octubre, noviembre y diciembre 2018.



7.-Copia de contrato de trabajo de 1° de septiembre de 2010 con los siguientes anexos:

a.- 30 de noviembre de 2010.

b.- 01 de marzo de 2011.

c.- 01 de septiembre de 2011.

d.- 15 de marzo de 2012.

e.- 01 de julio de 2012.

f.- 03 de agosto de 2012.

g.- 01 de marzo de 2013.

h.- 01 de marzo de 2014.

i.- 01 de abril de 2014.

j.- 31 de julio de 2014.

k.- 01 de septiembre de 2014.

l.- 01 de agosto de 2016.

m.- 01 de marzo de 2018.

8.- Resumen de ventas totales de la sucursal Maipú que abarca los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.**II.-**

Confesional:

Asimismo solicitó y obtuvo la absolución de posiciones de doña Johana Angélica Trureo Conejera, cuyos dichos constan en registro de audio.

III.- Testimonial:

Rindió la testifical de ¿Luis Alberto Apablaza Carrasco, y de Juan Pablo Gacitúa, cuyos testimonios constan en registro de audio.

IV.- Pericial:

Solicitó y obtuvo se realizará un peritaje por don Eugenio Solis Toloza, perito contable quien legalmente juramentado expuso los detalles de su pericia conforme quedó registrado en audio.

QUINTO: Que a su turno la parte demandada rindió en juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

- 1.¿Contrato de trabajo de fecha 1/9/2010.
- 2.¿Anexo de contrato de trabajo de fecha 1/4/2014.
- 3.¿Anexo de contrato de trabajo de fecha 31/7/2014.
- 4.¿Anexo de contrato de trabajo de fecha 1/8/2016.
- 5.¿Anexo de contrato de trabajo de fecha 1/3/2018.
- 6.¿Anexo de contrato pacto de incentivo variable, de fecha 1/9/2014.



7. Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2018 a noviembre de 2019.

II.- III.- Testimonial:

Rindió la testifical de don Daniel Enrique Montedónico Bengoa, cuyos dichos constan en Registro de Audio.

SEXTO: Que, son dos las peticiones del libelo pretensor llamadas a ser analizadas y resueltas en esta sentencia. La primera de ellas se refiere al cobro de diferencias de comisiones que el actor alega le hubiesen correspondido de no haber mediado un acto unilateral del empleador consistente en el traslado de un vendedor de la sucursal Maipú a otra sucursal de la compañía. La segunda petición dice relación con el cobro del beneficio de la “semana corrida” que el actor señala corresponderle, sin que se le haya hecho pago del mismo.

Respecto de ambas peticiones la demandada considera improcedente su pago por los argumentos expuestos en el basamento segundo.

SEPTIMO: Que, en lo tocante al monto de las comisiones pagadas al actor, surge del análisis de su contrato de trabajo y de sus respectivos anexos, que, efectivamente, su remuneración era parte fija parte variable; sin embargo, en el capítulo variable de la remuneración quedó suficientemente establecido con los mencionados documentos, a lo que hay que añadir la declaración del testigo de la demandada y la propia absolución de posiciones rendida por la demandante, que el monto variable de la remuneración tenía que ver con el cumplimiento de una meta mensual grupal, por sucursal, y no se refería a las ventas materializadas por un trabajador en particular sea él vendedor o Jefe de Sucursal. Asimismo, quedó acreditado que el monto a repartir por concepto de comisiones tenía que ver con las utilidades brutas generadas por la sucursal, a



lo que había que descontarle los costos de operación y otros gastos como los de publicidad.

Así entonces, el cálculo de la supuesta comisión no se agota en una mirada relativa únicamente a las ventas generadas por la sucursal, pues hay que descontarle gastos operacionales y de difusión que, per se, son de carácter variable; además, la mentada comisión se refiere a la venta total y grupal de la sucursal de que se trate, independiente de la cantidad de trabajadores que laboran en dicha sucursal. Podría sostenerse incluso que a menor cantidad de dependientes en una sucursal determinada, mayor pudiese ser la cantidad repartida a cada uno de los trabajadores de la misma, desde que habría una persona menos entre quien repartir la cantidad de dinero percibida a título de comisión.

Lo cierto es que el actor ha basado su demanda en este capítulo ,en meras expectativas y no en derechos adquiridos, fundadas en una proyección teórica de lo que hubiese podido percibir durante los meses de abril a septiembre del años 2019, pero no en cifras reales y ciertas, debidamente comprobadas, de que se hubiesen devengado ventas o utilidades que, efectivamente, condujeran a percibir una u otra cantidad por concepto de comisiones.

Cabe mencionar en este punto que la prueba pericial aportada por la demandante, no resultó de utilidad, pues la misma se limitó a realizar una comparación entre las ventas de dos periodos determinados para concluir una disminución de las mismas con la consecuente baja en las comisiones, pero no tomo en cuenta los gastos asociados a la sucursal ni las condiciones contractuales que hacían procedente el pago de comisiones.



OCTAVO: Que, como corolario de lo razonado en la reflexión precedente, irremediablemente será rechazado este capítulo de la demanda.

NOVENO: Que el último punto a discernir en esta contienda dice relación con la discusión relativa a si la remuneración del actor debía o no incluir el concepto de semana corrida.

Que conforme lo dispone el artículo 45 del Código del Trabajo, el trabajador remunerado por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo periodo de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones devengadas diariamente por el número de días que legalmente debió laborar en la semana, añade que igual prerrogativa tendrá aquel remunerado por un sueldo mensual y remuneraciones variables, pero en tal caso el cálculo se efectuará en base a la parte variable de las mismas.

DECIMO: Que de acuerdo a lo antes señalado, para que un trabajador tenga derecho a la semana corrida es necesario: a) Que sea remunerado exclusivamente por día o b) Que tenga una remuneración mixta, a saber que esté compuesta por una parte fija y una variable.

Cabe hacer presente que la remuneración variable debe corresponder a un estipendio que se otorgue por la labor efectuada por el trabajador y cuyo resultado mensual final pueda variar de un mes a otro, atendida la forma en la cual este se desarrolla.

Y por otro lado, para efectos de la norma en comento, la misma debe devengarse en forma diaria, principal y ordinaria, tal como se desprende de la propia norma, que se ve refrendado por la jurisprudencia administrativa, en especial los dictámenes 3262/66 y 3724/053 de la Dirección del Trabajo,



interpretación que recogen el sentido y alcance de la modificación de la norma en comento ocurrida mediante la Ley 20.281, la cual tuvo como objetivo principal instaurar el ingreso mínimo como sueldo base para aquellas personas que cumplieran una jornada ordinaria de trabajo, poniendo con ello fin a la inexistencia del mismo o su presencia con valores ínfimos, dejando la remuneración del trabajador exclusivamente a lo producido por este, quedando a merced de las diversas situaciones que pueden afectar la misma, restando importancia al hecho de encontrarse este a disposición de su empleador y que incorporó durante su tramitación el reconocimiento de los días no laborados por aquellos trabajadores remunerados diariamente, los cuales no recibían prestación alguna atendida su falta de producción por el cumplimiento de sus derechos laborales, haciendo extensivo el mismo a aquellos que poseen remuneraciones de carácter variable.

Lo que además es concordante con el espíritu de nuestra legislación, la cual desde el derecho indiano consideró el pago del día de descanso o domingo a los indígenas y esclavos, antecedente que tuvo su delineamiento actual sólo en el año 1948, a través de la Ley 8.961, la cual estableció el beneficio tanto para los trabajadores remunerados con salario base como los a trato, condicionado al cumplimiento íntegro de la jornada pactada, requisito que desapareció por intermedio de la ley 19.250 de 1993, la que mantuvo tal derecho para los trabajadores remunerado exclusivamente por día y finalmente la Ley 20.281 antes señalada, la que amplió el espectro de beneficiados, incluyendo dentro de ellos los que perciben remuneraciones de carácter variable.

DECIMOPRIMERO: Que en el caso de autos, habiendo quedado establecido que el actor percibe una remuneración de carácter mixto, compuesta por una



parte fija y una parte variable, la discusión radica en determinar si esta última se devenga diariamente, además de ser principal y ordinaria.

DECIMOSEGUNDO: Que, analizados los contratos de trabajo, sus anexos y las tablas de remuneraciones es posible concluir que la remuneración variable del trabajador demandante no se devenga día a día, sino en forma mensual, estableciéndose al efecto un factor por concepto de comisiones dependiendo de las ventas por sucursal, que se calculan una vez al mes y que incluyen las ventas tanto realizadas por el actor, como aquellas efectuadas por los demás dependientes de la sucursal Maipú.

Así entonces, no concurre en la especie uno de los requisitos de procedencia del beneficio denominado “semana corrida”, cual es el devengo diario de la remuneración variable.

Por ello, este capítulo de la demanda será rechazado,

DECIMOTERCERO: Que la demás prueba rendida en el juicio por los intervinientes, en nada altera lo concluido precedentemente, por lo que no se efectuará un análisis pormenorizado de la misma.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 41, 45, 446 a 462 del Código del Trabajo y Código Civil, **SE DECLARA:**

Que **SE RECHAZA**, en todas sus partes, la demanda de autos interpuesta por don **CRISTIÁN LEONARDO BUSTAMANTE REVECO** en contra de **COMERCIAL AUTOMOTRIZ S.A.**, sin costas por haber litigado la demandante con motivo plausible.

Ejecutoriada la presente sentencia definitiva, hágase devolución de los documentos guardados en custodia.



Regístrese y archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas personalmente en esta audiencia.

RIT : O-6916-2019

RUC : 19- 4-0223072-2

Pronunciada por don GONZALO FIGUEROA EDWARDS, Juez Titular (D) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiséis de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

