

Santiago, cinco de septiembre de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña CLAUDIA PÍA QUATTRUCCI GONZÁLEZ, chilena, cesante, cédula de identidad N° 9.968.086-5, con domicilio en calle Tinguiririca N° 575, comuna de Las Condes; e interpuso demanda laboral por despido indirecto y nulidad del mismo, además del cobro de prestaciones, en contra de CLEAR CHANNEL CHILE PUBLICIDAD LIMITADA, RUT N° 84.383.200-8, con domicilio en calle Magdalena N° 140, oficina 10, comuna de Las Condes.

Al efecto, indicó que prestó servicios para la demandada desde el 3 de julio de 2017, en calidad de ejecutiva de ventas y eximida del cumplimiento de jornada de trabajo, por lo que percibió como última remuneración mensual (mixta) la suma de \$1.455.711. Agregó que, por medio de comunicación de 22 de abril de 2021, decidió auto-despedirse, despachando la carta al domicilio de la demandada, invocando el artículo 171 en relación con el artículo 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo.

En aquella comunicación habría invocado los siguientes hechos: *no se ha dado cumplimiento al pago de remuneraciones imponibles, constituidas por la semana corrida derivada de las comisiones pagadas, además del incumplimiento a lo que dispone el artículo 56 bis, inciso primero, del Código del Trabajo, que implica la devolución, bajo el eufemismo de “ajuste contable”, de comisiones devengadas y pagadas. Estos hechos, además, han producido un evidente daño previsional, desde que no se declararon ni pagaron mis cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, respecto de aquellas remuneraciones devengadas y pendientes de pago (sic).*

Dichos incumplimientos habrían hecho insostenible la continuidad de la relación laboral con la demandada, pues configuran la más grave infracción al contrato individual de trabajo en que puede incurrir un empleador, atendido que el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones y cotizaciones previsionales es la principal contraprestación que debe satisfacer.



Sobre la semana corrida, precisó que reclama la correspondiente exclusivamente a comisiones, cuyo monto total ascendería a \$18.367.087, conforme con los montos pagados mensualmente y que se reflejarían en el cuadro que inserta (septiembre 2017 a febrero 2021). Como es lógico, tampoco se habrían pagado las cotizaciones de seguridad social por esos montos, fundamento de la petición de declarar la nulidad del despido.

En cuanto al derecho, postuló que la Ley N° 20.281 extendió el beneficio de la semana corrida –originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día– a los trabajadores remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. En todo caso, las comisiones que le fueron pagadas se habrían devengado diariamente, conforme con la escala contenida en los anexos de contrato de octubre 2017 y marzo 2018, por lo que pidió declarar que CLEAR CHANNEL CHILE PUBLICIDAD LIMITADA no pagó –y aún le adeuda– la semana corrida por las comisiones pagadas durante toda la relación laboral, condenándola a dicho pago, además de declarar que este incumplimiento es hábil para justificar el despido indirecto ejercido, con costas.

En lo relativo al descuento de comisiones pagadas por la vía del “ajuste contable”, la demandante alegó que ello vulneraría el artículo 54 bis del Código del Trabajo, explicando que la demandada le descontaba remuneraciones por la falta de pago de los arrendatarios de espacios publicitarios (clientes) luego del fracaso de su área de cobranza, agregando que no ha pactado responsabilidad alguna por gestiones de cobro a los clientes. Pide la devolución de descuentos efectuados en los meses de julio y septiembre de 2019, y enero, abril y julio de 2020, haciendo presente que con ello se incumple la principal obligación del empleador: pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones, amén de traspasarle con ello los riesgos empresariales.

Luego indicó que otra empresa (Automotora Miguel Claro Limitada) le adeuda cotizaciones de seguridad social correspondientes a los meses de enero a junio de 2020, por lo que solicita aplicar la sanción establecida en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo. Complementó señalando que –al adeudarse semana corrida– surgiría la obligación de enterar



cotizaciones por los montos devengados por tal concepto, lo que tampoco ha ocurrido.

Previas citas legales, pidió declarar justificado el despido indirecto que debió ejercer, por concurrir el incumplimiento grave de obligaciones que impone el contrato, consistentes en no pagar semana corrida y descontar remuneraciones mediante “ajuste contable”, condenando a la demandada a pagarle las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1.- \$1.455.711 a título de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- \$5.822.844 a título de indemnización por años de servicios.

3.- \$2.911.422 a título de aumento de un 50% en la indemnización por años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

4.- \$1.298.987 a título de feriado legal y proporcional adeudado.

5.- \$18.367.087 a título de semana corrida devengada y no pagada.

6.- \$292.882 a título de comisiones descontadas en contravención a lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

7.- Las cotizaciones previsionales de AFP Cúprum, Isapre Colmena y AFC Chile, correspondientes a la semana corrida devengada y no pagada durante toda la duración del vínculo laboral.

8.- Las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido indirecto –22 de abril de 2021– hasta la convalidación del mismo, a razón de una remuneración mensual de \$1.455.711.

9.- Intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Que, compareció la demandada a contestar el libelo, oponiendo antes que todo excepción de prescripción de los incisos 1º y 2º del artículo 510 del Código del Trabajo, la cual fue desestimada de plano en audiencia preparatoria.



En cuanto al fondo, controvertió la base de cálculo que alega la actora, así como que la parte variable de sus remuneraciones se haya devengado en forma diaria, ya que la comisión está pactada como meta mensual, ni que su jornada se distribuya entre 5 y 6 días, pues estaba excluida de la limitación de jornada; ni que su parte haya incumplido gravemente lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo o que haya incurrido en la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, reconoció el inicio de la relación laboral en calidad de ejecutiva de ventas.

Explicó que las ventas debían registrarse en un sistema (ayuda), entendiendo por venta concretada aquella en que existe una aceptación pura y simple de parte del cliente respectivo, con respecto a la oferta efectuada por el ejecutivo de ventas en el desempeño de su labor. La obligación de registro por parte del ejecutivo sería fundamental ya que el sistema “ayuda” es quien efectúa el cálculo mensual para efectos de pagar la remuneración.

Para efectos del pago de la comisión mensual, durante los 10 primeros días del mes siguiente a aquel en que se realiza la venta, el jefe de administración de ventas envía a cada ejecutivo el detalle de las ventas realizadas por éste, con indicación de la comisión que le corresponde de acuerdo con el tramo de cumplimiento de meta mensual. Dichos montos se conciliarían con el ejecutivo y se informan al departamento de recursos humanos para que se incluyan en la liquidación de sueldo del mes correspondiente.

Concluyó sobre la semana corrida que resulta improcedente, dado que sus remuneraciones se devengaban en forma mensual y además su jornada de trabajo no estaba distribuida del modo que la ley exige para la procedencia del beneficio reclamado. Como consecuencia de lo anterior, las acciones para que se declare la nulidad del auto-despido y que éste se encuentra justificado deberán también rechazarse.

Respecto a la supuesta infracción al artículo 54 bis del Código del Trabajo, alegó no ser cierto que los «descuentos» a que alude la actora correspondan a arrendamientos de espacios publicitarios «que no se



pagaban por el cliente», recordando que el supuesto de hecho de la operación económica que da derecho a imputar la gestión del trabajador para el cálculo de la parte variable de la remuneración, solamente lo constituye una venta jurídicamente perfeccionada, momento en que se produce el devengamiento de la remuneración. Postuló que no pudo vulnerar tal disposición pues ella exige –precisamente– que la remuneración se haya devengado, es decir, que se haya incorporado al patrimonio del trabajador, en circunstancias que los supuestos descuentos no se realizaron respecto de una «venta perfeccionada» sino de supuestas ventas que la actora ingresó en el sistema «Ayuda», y que en realidad no fueron tales en la medida que ni se facturaron.

Lo que acontecería es que la demandante informó ventas que no se perfeccionaron, no ventas que «no se pagaron», mencionando la cláusula del contrato en que se autoriza descontar de las comisiones aquellas ventas no facturadas y/o cobradas en los plazos establecidos por las políticas internas de la Compañía.

Finalmente, con fundamento en los hechos ya relatados, reafirmó que en ningún momento dejó de ejecutar el contrato conforme a sus estipulaciones y siempre actuó dentro de los márgenes que señala la ley, por lo que no adeuda semana corrida. Remató con que menos aún podría calificarse *la gravedad de un hecho que simplemente no existe (sic)*.

Haciendo presente la incompatibilidad de acciones de auto-despido y nulidad del mismo, así como objetando el cálculo del feriado peticionado, solicitó declarar:

1.- Que se rechaza la acción para que se declare que el despido indirecto provocado por la actora es justificado y que su parte incurrió en la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

2.- Que se rechaza la acción para el pago del feriado legal y proporcional en los términos demandados.

3.- Que se rechaza la acción para el pago de las sumas pretendidas a título de semana corrida.



4.- Que se rechaza la acción para el pago de las sumas pretendidas «a título de comisiones descontadas en contravención a lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

5.- Que se rechaza la acción para obtener el pago de las cotizaciones previsionales de AFP Cúprum, Isapre Colmena y AFC Chile, «correspondientes a la semana corrida devengada y no pagada durante toda la duración del vínculo laboral.

6.- Que se rechaza dar aplicación a la sanción establecida en el artículo 162 incisos 5º y 7º del Código del Trabajo.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria tuvo lugar el 29 de octubre de 2021, rechazándose de plano la excepción de prescripción. Luego se efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se alcanzara, por lo que se procedió a decretar como pacíficos los siguientes hechos:

1. Existencia de contrato de trabajo entre las partes a contar del 3 de julio de 2017, con carácter indefinido.

2. El cargo de la demandante, Ejecutiva de Ventas.

3. La demandante estaba excluida de la limitación de jornada, de conformidad al artículo 22, inciso segundo, del Código del Trabajo.

4. El término de los servicios ocurrió por autodespido el 22 de abril de 2021, invocándose la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cumpliéndose con las formalidades legales de comunicación.

Finalmente, el tribunal fijó como hechos controvertidos:

1. Haberes que componen la remuneración y cuantía para efectos indemnizatorios y compensatorios del feriado.

2. Efectividad que la demandante tiene derecho al beneficio de la semana corrida. Pormenores y circunstancias. En la afirmativa, monto devengado en el periodo entre septiembre de 2017 a febrero de 2021.

3. Efectividad de los hechos señalados en comunicación del autodespido, pormenores y circunstancias.



4. Estado de pago de las cotizaciones previsionales en relación al beneficio de la semana corrida.

5. Procedencia del descuento de comisiones pagadas, por concepto de “ajuste contable”. Montos descontados.

6. Feriado legal y feriado proporcional susceptible de ser compensado.

CUARTO: Que, la audiencia de juicio se realizó el 30 de mayo de 2022, incorporando la actora la siguiente evidencia para probar sus asertos:

Documental:

1. Contrato de Trabajo de 3 de julio de 2017, otorgado por doña Claudia Pia Quattrucci González y Clear Channel Chile Publicidad Limitada.

2. Anexo de Contrato de Trabajo de 1 de octubre de 2017, otorgado por doña Claudia Pia Quattrucci González y Clear Channel Chile Publicidad Limitada.

3. Anexo de Contrato de Trabajo de 3 de octubre de 2017, otorgado por doña Claudia Pia Quattrucci González y Clear Channel Chile Publicidad Limitada.

4. Anexo de Contrato de Trabajo de 1 de marzo de 2018, otorgado por doña Claudia Pia Quattrucci González y Clear Channel Chile Publicidad Limitada.

5. Anexo de Contrato de Trabajo de 9 de marzo de 2020, otorgado por doña Claudia Pia Quattrucci González y Clear Channel Chile Publicidad Limitada.

6. Anexo de Contrato de Trabajo de 29 de mayo de 2020, otorgado por doña Claudia Pia Quattrucci González y Clear Channel Chile Publicidad Limitada.

7. Cuarenta y dos (42) Liquidaciones de Remuneraciones de doña Claudia Quattrucci González, desde aquella del mes de julio de 2017 hasta la de febrero de 2021.



8. Doce (12) Liquidaciones de comisiones de doña Claudia Quattrucci González, correspondiente a los períodos 1; 6; 7; 9 y 11 de 2019; y 1; 2; 4; 7; 10; 11 y 12 de 2020.

9. Certificado de Cotizaciones de doña Claudia Quattrucci González, otorgado por AFP Cúprum, de los años 2017 a 2021, ambos inclusive.

10. Certificado de Cotizaciones Pagadas de doña Claudia Quattrucci González, otorgado por Isapre Colmena, de los años 2017 a 2021, ambos inclusive.

11. Certificado de Cotizaciones Previsionales acreditadas de cuenta individual de cesantía de doña Claudia Quattrucci González, otorgado por AFC Chile, de los años 2017 a 2021, ambos inclusive.

12. Propuesta de Anexo de Contrato de Trabajo, fechado 11 de enero de 2021, con firma en representación del empleador, no suscrito por la demandante.

13. Carta de Aviso de Despido Indirecto, de fecha 22 de abril de 2021, junto al voucher de Correos de Chile de su envío certificado, de esa misma fecha.

14. Impresión de Correo electrónico de 23 de abril de 2021, enviado a las 10:23 horas, desde la casilla de la demandante (claudiapia2011@gmail.com), a la casilla habilitada como oficina de partes de la Inspección del Trabajo Metropolitana Oriente (upartesmetoriente@dt.gob.cl).

Confesional: absolvió posiciones don Alejandro Sánchez-Moreno, en representación de la demandada, de lo cual se dejó registro en audio. Reconoció que la demandante se desempeñaba como ejecutiva de venta de activos publicitarios ubicados en la calle y que el *ajuste contable* corresponde a ventas no realizadas y que fueron ingresadas erróneamente al sistema. Sobre el procesamiento de la venta indicó que el ejecutivo crea la propuesta en sistema y debe existir algún respaldo que confirme el negocio.

Testimonial: se registró en audio la declaración de las siguientes personas:



1. Claudia Andrea Salgado Vargas, cédula de identidad N° 15.716.545-3. Declaró que fue compañera de trabajo de la demandante entre 2014 y 2019, e indicó que la demandante se desempeñaba en la venta a clientes directos (agencias pequeñas). Luego explicó el procedimiento general de registro de las ventas, señalando que se ingresaba en sistema “ayuda” y se mandaba un correo electrónico adjuntando cualquier antecedente que respalde el visto bueno del cliente al negocio, para después emitir orden de compra y enviarla al área de finanzas. Sobre el *ajuste contable* indicó que corresponde al descuento de ventas no facturadas a tiempo.

2. Francisca Alejandra Del Real Ayala, cédula de identidad N° 16.938.563-7. Informó que conoce a la demandante porque trabajó para la demandada entre 2015 y 2020, siendo encargada de cobranza los últimos 3 años. Reconoció a la demandante como ejecutiva local de ventas directas (clientes pequeños) y sobre el procedimiento de éstas señaló que los ejecutivos les mandaban las órdenes de compra y su área emitía la factura en un proceso continuo. Por último, explicó que –si el cliente no pagaba– la factura se iba a cobranza y al trabajador le descontaban la comisión, lo que se conocía como ajuste contable.

QUINTO: A su turno, la demandada incorporó los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

1. Contrato de trabajo de 3 de julio de 2017.
2. Anexo de contrato de trabajo de 3 de octubre de 2017.
3. Anexos de contrato de trabajo de 1 de marzo de 2018 y 1 de marzo de 2019.
4. Anexo de contrato de trabajo de 29 de mayo de 2020.
5. Anexo de contrato de trabajo de 1 de junio de 2020.
6. Anexo de contrato de trabajo de 31 de julio de 2020.
7. Licencias médicas de la actora.



8. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes al período comprendido entre el mes enero de 2018 a abril de 2021.

9. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales de la actora por los años 2017 a 2021.

10. Copia del borrador de finiquito de la actora.

11. Copia del correo electrónico de 9 de octubre de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de septiembre de 2019.

12. Copia del correo electrónico de 5 de febrero de 2020, que contiene cuadro de comisiones obtenidas el mes de enero de 2020.

13. Copia del intercambio de correos electrónicos entre el 13 y el 14 de abril de 2020.

14. Copia del intercambio de correos electrónicos del 30 de abril de 2020.

15. Copia del correo electrónico de 19 de mayo de 2020, que contiene cuadro de comisiones obtenidas el mes de abril de 2020.

16. Copia del correo electrónico de 4 de agosto de 2020 que contiene solo liquidación de comisiones, sin detalle.

17. Comprobante de vacaciones del 15 al 28 de febrero de 2018.

18. Comprobante de vacaciones del 5 al 9 de noviembre de 2018.

19. Comprobante de vacaciones del 19 de febrero al 4 de marzo de 2019.

20. Comprobante de vacaciones del 25 al 29 de enero de 2021.

21. Copia del correo electrónico de 5 de octubre de 2018, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de septiembre de 2018.

22. Copia del correo electrónico de 7 de enero de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de diciembre de 2018.



23. Copia del correo electrónico de 9 de agosto de 2018, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de julio de 2018.

24. Copia del correo electrónico de 7 de septiembre de 2018, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de agosto de 2018.

25. Copia del correo electrónico de 13 de noviembre de 2018, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de octubre de 2018.

26. Copia del correo electrónico de 7 de febrero de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de enero de 2019.

27. Copia del correo electrónico de 6 de marzo de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de febrero de 2019.

28. Copia del correo electrónico de 15 de abril de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de marzo de 2019.

29. Copia del correo electrónico de 8 de mayo de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de abril de 2019.

30. Copia del correo electrónico de 10 de junio de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de mayo de 2019.

31. Copia del correo electrónico de 6 de septiembre de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de junio de 2019.

32. Copia del correo electrónico de 9 de octubre de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de septiembre de 2019.

33. Copia del correo electrónico de 11 de noviembre de 2019, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de julio de 2019.



34. Copia del correo electrónico de 9 de septiembre de 2020, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de agosto de 2020.

35. Copia del correo electrónico de 15 de octubre de 2020, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de septiembre de 2020.

36. Copia del correo electrónico de 16 de diciembre de 2020, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de noviembre de 2020.

37. Copia del correo electrónico de 18 de enero de 2021, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de diciembre de 2020.

38. Copia del correo electrónico de 3 de diciembre de 2020, que contiene la liquidación de comisiones correspondientes al mes de noviembre de 2020.

39. Copia del correo electrónico de 16 de diciembre de 2020, que contiene como correo adjunto el de 4 de diciembre de 2020.

Testimonial: prestaron declaración las siguientes personas, de lo cual se dejó registro en audio:

1. Sebastián Silva Correa, cédula de identidad N° 13.234.738-7, quien es Gerente Comercial de la demandada y reconoce a la demandante como ejecutiva de ventas directas (sin agencias de publicidad que intermedien). Explicó que cada venta debe informarla el ejecutivo al área comercial, adjuntando la orden de compra u otro antecedente de respaldo. Respecto al *ajuste contable*, indicó que corresponde a ventas que no se concretan o no son pagadas.

2. Osvaldo Díaz Valenzuela, cédula de identidad N° 16.357.223-0, quien desde mayo de 2018 se desempeña como jefe de administración de la demandada y reconoce a la demandante como ejecutiva de ventas, siendo el testigo quien calculaba las comisiones a que tenía derecho conforme con las facturas emitidas, explicando que el respaldo de dicha facturación lo constituía la orden de compra o un mail del cliente



confirmando el negocio. En cuanto al *ajuste contable* señaló que correspondía a las diferencias de comisiones que se generaban entre lo liquidado por la empresa en un principio y las aclaraciones posteriores (por ejemplo, por el reclamo de un trabajador). Por último, reconoció que se descontaba al trabajador la comisión por venta cuando el cliente no pagaba la factura.

3. Carmen Burgos González, cédula de identidad N° 12.614.267-6, quien era jefa del grupo de vendedores de la demandante y la reconoce como encargada de venta directa (sin agencias que hagan de intermediarios). Declaró que el devengo de la comisión se producía con la orden de compra respaldada en el mail del cliente, lo cual debía comunicarse vía correo electrónico a todo el departamento. Finalmente, en lo relativo al *ajuste contable*, lo explicó como la diferencia entre la venta ingresada a sistema y la que cumple los requisitos del devengo, lo cual se pesquiza y se descuenta en forma diferida al pago de la comisión.

Peritaje contable: Compareció a estrados Sergio Castro Rivero, quien explicó la metodología y hallazgos que consigna su informe, cuyo objeto fue determinar las ventas informadas por la trabajadora en el sistema «AYUDA» y su correspondencia con las comisiones pagadas durante el período que se cobra semana corrida, de acuerdo con lo pactado en el contrato de trabajo, sus anexos y la facturación efectiva de dichas ventas.

Al efecto, indicó que comparó las ventas efectuadas por la actora con las comisiones que percibió, concluyendo que éstas se encuentran pagadas en su totalidad. En el contrainterrogatorio reconoció que el ajuste contable corresponde a comisiones no pagadas y que no tuvo a la vista los anexos de liquidación de las comisiones.

SEXTO: Que la acción principal corresponde a la de auto-despido, respecto del cual no se discute la relación laboral entre el 3 de julio de 2017 y el 22 de abril de 2021, que la demandante estaba exenta de jornada en el desempeño de sus funciones como ejecutiva de ventas, y que ejerció el despido indirecto cumpliendo con las formalidades de comunicación e invocando como causal la del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.



Desde ya, el tribunal deja asentado que la institución denominada despido indirecto constituye un derecho que la ley establece en beneficio del trabajador para poner término a un contrato de trabajo, en razón de haber incurrido el empleador en alguna de las causales de terminación de dicha relación laboral, de manera que es la parte empleadora la que realmente motiva y provoca su terminación, asimilándose desde hace larga data al despido directo (patronal), por lo que se rechaza la alegación de resultar incompatible la acción principal con la “nulidad” de la auto-desvinculación.

Respecto a la carta de despido, en ella se imputan como incumplimientos los siguientes hechos: i) no pagar semana corrida; y ii) descuento ilegal de remuneraciones (ajuste contable).

SÉPTIMO: Que, respecto al pago de semana corrida, las partes están contestes en que nada se pagó por ella respecto a comisiones, siendo la controversia precisamente si se reúnen los requisitos establecidos en el artículo 45 del Código del Trabajo para así ordenarlo. Sobre el particular, es pacífico entre las partes que la demandante cumplía funciones como agentes de ventas y su remuneración estaba compuesta de parte fija y parte variable (mixta), lo que es además corroborado con las liquidaciones de remuneraciones y sus contratos y anexos de contrato de trabajo incorporados al juicio.

No existe alegación ni cobro de diferencias por pago de comisiones.

OCTAVO: Que el artículo 45 del Código del Trabajo dispone que el trabajador “*remunerado exclusivamente por día*” tendrá derecho a la semana corrida, y agrega después que “*igual derecho*” tendrá el trabajador remunerado en parte mediante sueldo mensual y en parte por estipendios variables, pero en este caso sólo con relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Del tenor de la norma se infiere, para algunos, que la expresión “*igual derecho*” se relaciona con la exigencia de remuneración diaria, que sería esencial para los dos casos que se contemplan, y por ello sólo se haría extensivo el beneficio a la parte variable de la contraprestación económica cuando ésta se paga día a día. Para otros, en cambio, se trata de dos



situaciones independientes, en que lo que resulta igual es el derecho al pago del festivo, pero no las premisas de tal derecho. De acuerdo a esta segunda tesis, hay en la norma sobre semana corrida dos hipótesis perfectamente diferenciables y enteramente independientes entre sí: la primera hipótesis es la del trabajador remunerado por día, y la segunda es la del trabajador remunerado en parte por estipendio fijo mensual y en parte por sumas variables, caso en el cual el pago de los festivos se calcula mediante un promedio de la fracción variable de la remuneración, y ello con entera independencia de la periodicidad con que esas comisiones o tratos se pacten.

Tan cierto es que el tenor literal no tiene la claridad suficiente como para zanjar el tema, que la jurisprudencia ha oscilado entre una interpretación y otra. Como premisa inicial, fundada en el principio *pro operario* que inspira a esta judicatura, el tribunal deja asentado que la interpretación que debe imponerse es aquella que sea más favorable a los trabajadores.

NOVENO: En cuanto a la historia fidedigna del establecimiento de la norma, el análisis histórico se remonta a la Ley N° 8.961, de 31 de julio de 1948, que tuvo como propósito primordial incentivar la asistencia de los trabajadores a las faenas para asegurar la debida marcha del proceso productivo. Como contrapartida, obligó a los empleadores al pago de los días domingos y festivos, siempre y cuando el dependiente hubiere cumplido con la jornada diaria completa de todos los días trabajados en la empresa. En síntesis, la primitiva legislación buscaba favorecer a aquellos trabajadores cuya remuneración se generaba exclusivamente por día y que por ello se encontraban impedidos de producirlas en día domingo o festivo, desincentivando mediante este método, además, el ausentismo laboral.

Ahora bien, respecto de la modificación introducida por la Ley N° 20.281, tanto el Ejecutivo al fundamentar la indicación que devino en el texto actual, como diversos parlamentarios, al justificar su votación, hicieron referencia a la situación de trabajadores remunerados parcialmente con sueldo y en parte con remuneración variable, destacando que el proyecto permitiría que el valor del día de descanso fuera siempre equivalente al valor día de trabajo, todo ello en clara referencia a remuneraciones



variables en general, sin distinguir la periodicidad con que se devengarán o pagarán.

Así, es posible colegir que el objeto de la norma siempre fue remunerar a los trabajadores por el día domingo y festivo no trabajado, precisamente para compensar aquel tiempo de descanso en el que no generaban ingresos, para que así el trabajador efectivamente se repusiera del desgaste generado en el desarrollo de sus labores durante la semana. Ello no podía ser de otro modo, si se considera que el sentido de la legislación laboral es, entre otros, cautelar el derecho al descanso semanal remunerado por aquellos días inhábiles (relación del artículo 35 del Estatuto Laboral con la institución comento). Se trata entonces de nivelar los derechos remuneratorios de los trabajadores beneficiados para incentivar el descanso efectivo los días domingos y festivos.

DÉCIMO: Que, además del argumento histórico, para establecer cuál sea el espíritu de la ley que nos ocupa, hemos de internarnos en la razón de ser de la norma en su conjunto, primero, y de la parte introducida por la Ley N° 20.281, después. En efecto, la ley lo que quiere es que el día feriado sea pagado en la misma forma que el día laboral. Por eso, cuando el estipendio fijo se pacta por día se necesita norma expresa que ordene enterar también el día domingo o festivo, que de otro modo no se pagaría, puesto que no se labora.

Cuando el sueldo no es pactado por día, en cambio, sino por semana o por mes, ese beneficio no es necesario porque en ese caso, siendo siempre el trabajo la contraprestación que sirve de causa a la remuneración pactada, no es en cambio la productividad del empleado, ni el trabajo efectivo realizado cada día, lo que determina la cantidad a pagar. Ésta se ha prefijado de antemano comprendiendo un período que incluye días laborales y no laborales. Por esa razón, el trabajador a sueldo mensual gana siempre lo mismo, haya en el mes cuatro o cinco domingos, o sea que existan o no otros días festivos, en el número que fuere.

UNDÉCIMO: Que en cuanto a la modificación que introdujo la Ley 20.281, atendamos a que la remuneración variable y muy especialmente la comisión, que es la que aquí nos ocupa, no se genera nunca sino en días



laborales. Es decir, a diferencia del sueldo mensual, su monto jamás podrá ser independiente de cuántos festivos existan en el período. El trabajador, simplemente, no puede generar para sí esos estipendios en los días no laborales y por ende su monto final dependerá no sólo del esfuerzo del empleado, sino también de los días en que estuvo en condiciones de generar esos ingresos; esto es, de trabajar efectivamente. Exactamente igual que en el caso del estipendio fijo diario, en que el trabajador no puede ganarlo en día inhábil.

Luego, si se quiere que los domingos y festivos sean remunerados en la misma proporción que los laborales, es imperativo incluir en el beneficio de semana corrida a las remuneraciones variables que, como se dijo, no estaban incluidas en la primera u original hipótesis del artículo 45 del Estatuto Laboral, sean o no pagadas por día, tal como se incluye al sueldo fijo diario, pues en uno y otro caso la situación es idéntica: sólo se devengan durante los días laborales.

DUODÉCIMO: Que precisamente esa fue la razón de la modificación legal, pues los trabajadores y sus organizaciones reclamaban que mediante el sistema de ofrecer sueldos mínimos y aumentar el ingreso con comisiones, los empleadores de los trabajadores dedicados a ventas, conseguían pagar mucho menos por cada día feriado, y esa anomalía no podía corregirse sino haciendo extensivo el beneficio de semana corrida a los ingresos variables, más allá de cuál fuera la periodicidad de su pago.

Sobre el particular, conforme con Lucía Planet en su libro *“Semana Corrida, procedencia, historia de la ley N° 20281, ejercicios de cálculo”*, previo a la discusión en forma específica del proyecto, la comisión parlamentaria escuchó al Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios decir que *“la situación de los trabajadores comisionistas que reciben bajos sueldos mensuales, especialmente en el área de los retails, a quienes la modificación que el presente proyecto de ley establece en materia de sueldo base no soluciona la carencia del descanso remunerado, dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, que ha sido una de las reivindicaciones más importantes que han sostenido a lo largo del tiempo. Hizo hincapié, en este sentido, en que el citado artículo sólo otorga derecho a remuneración en*



dinero por los días domingo y festivos a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, dejando de lado la realidad de los que reciben sueldo mensual o remuneraciones variables.

También se dejó constancia que el dirigente “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 de los trabajadores que corresponde a comisiones.

Enseguida, el asesor jurídico del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que ha sido objeto de discusión judicial, durante largo el tiempo, el hecho de que se pacte un sueldo mensual que es muy pequeño. Al respecto, la jurisprudencia está dividida: una parte señala que si hay un sueldo pactado mensual de, por ejemplo, \$6 mil, no se está en presencia de un trabajador remunerado exclusivamente por día, que es el requisito habilitante para acceder a la remuneración del día de descanso; otra parte declara que ese sueldo tan bajo constituye, en realidad, un fraude a la ley, por lo que debe de todos modos remunerarse el descanso al trabajador.

Ante esto, prosiguió, es que el Ejecutivo ha presentado una indicación (signada con el número 3, que oportunamente se analizará) que, precisamente, otorga el derecho al descanso remunerado a los trabajadores que perciban un sueldo mensual equivalente al mínimo y remuneraciones variables. Su monto será calculado sobre estas últimas, toda vez que la parte fija del descanso estará remunerada por el ingreso mínimo mensual que el proyecto contempla, de manera que el valor día de descanso sea equivalente al valor día de trabajo”.

Finalmente, sobre el texto aprobado, el Ministro del Trabajo de la época expresó que “resolvimos también un tema muy importante, en particular para los trabajadores del comercio, que es el séptimo día o la semana corrida. Así quedó perfectamente establecido (...) precisamente, otorga el derecho al descanso remunerado a los trabajadores que perciban un sueldo mensual equivalente al mínimo y remuneraciones variables. Su monto será calculado sobre éstas últimas, toda vez que la parte fija del descanso estará remunerada por el ingreso mínimo mensual que el



proyecto contempla, de manera que el valor día de descanso sea equivalente al valor día de trabajo”.

Así las cosas, durante la tramitación de la norma quedó claro el objetivo de la indicación, sin señalar que se deba calcular el beneficio de semana corrida para los trabajadores remunerados con sueldo fijo y parte variable en relación a lo devengado diariamente, sino más bien hacer extensivo el beneficio bajo condiciones de cálculo diversas y –por tanto– independientes, que es precisamente lo que el texto –en términos gramaticales– consagró, más allá de la obligación de esta judicatura de preferirla por ser la interpretación más favorable a los intereses de los trabajadores.

DÉCIMO TERCERO: Así, se concluye que no constituye un elemento exigido por la norma en relación a los trabajadores introducidos por la última modificación legal, la circunstancia de que la remuneración se devengue diariamente, puesto que resulta contradictorio exigir al dependiente remunerado en forma mixta que –al mismo tiempo– lo sea exclusivamente por día, requerimiento que procede únicamente respecto de aquellos trabajadores ya contemplados por la disposición desde la Ley N° 8.961 de 1948.

De esta manera, lo esencial para el grupo de trabajadores que incorporó la Ley N° 20.281 –entre los que se encuentra la demandante– es el concepto de remuneración variable, ya que lo remunerado en forma mensual se encuentra excluido del beneficio en estudio, acorde al objetivo del legislador, en la medida que ese componente de remuneración cubre los días domingos y festivos, es decir, encuentra satisfecho tanto los días trabajados como aquellos de descanso. Luego, forzoso es concluir que el artículo 45 contempla un único derecho, que mira como requisito de la esencia el carácter variable de las remuneraciones.

DÉCIMO CUARTO: A mayor abundamiento, limitar el beneficio al caso del pago diario de remuneración variable hace no sólo muy fácil burlar el espíritu de la ley, sino que amenaza en verdad convertir en letra muerta la modificación legal, pues bastaría con no pactar jamás los estipendios variables en forma diaria, para no tener que incluirlos en el cálculo del pago



del día festivo. Si se repara detenidamente en ello, se comprenderá que la interpretación que cierra el círculo protector de la norma es aquella que prescinde del devengo diario de remuneración como requisito para el pago de semana corrida.

En efecto, la interpretación que exige que la remuneración variable se devengue diariamente genera un desequilibrio que no tiene explicación, pues no se comprende por qué una remuneración variable, respecto de la cual, por su propia naturaleza, no puede ser nunca indiferente que existan festivos ni cuántos festivos existan en el período, se considere en algunos casos necesario pagar la parte proporcional que corresponda a los días feriados y en otros casos no.

Esa distinción sólo tiene sentido en la hipótesis de las remuneraciones fijas, precisamente porque sólo en ellas puede ser irrelevante el número de días festivos que incluya el período para los efectos de pagar completo el día no laboral. En dicho caso, nada tiene que hacer el beneficio de semana corrida, por innecesario.

En la hipótesis de la remuneración variable –por el contrario– eso no ocurre nunca, y –por ende– siempre es preciso hacer operar el beneficio si se quiere conseguir el efecto buscado por la reforma introducida al artículo 45 del Código del Trabajo por la Ley 20.281, y –de paso– no generar una disparidad que –por inexplicable– se tornaría en discriminatoria, entre trabajadores parcialmente remunerados con estipendios variables, según si la periodicidad del pago fuese diaria o no.

DÉCIMO QUINTO: En este examen, cabe tener presente además, como lo han sostenido invariablemente los tribunales especializados, la dinámica de gestación y el procedimiento de generación de la renta variable; de manera que aún cuando ésta revista un carácter complejo, incluso constituido por diversas etapas determinadas o determinables, no puede constituir un impedimento para remunerar en forma justa el descanso de este tipo de trabajadores, pues de lo contrario, bastaría complejizar tal proceso para dejar al arbitrio del empleador el otorgamiento del beneficio, quien incluso podría segmentar la gestación de comisiones o bonos de



forma tal de abstraer su generación de aquella exigencia (apartada de la ley, por cierto) de devengarse diariamente.

A mayor abundamiento, en este caso la parte variable de la remuneración, denominada comisiones y respecto de la cual no hay controversia respecto al monto pagado, posee el carácter de ordinaria, principal e individual y existiendo capacidad de determinarla mes a mes, no existe justificación para estimar que no se devenga día a día, por cuanto siempre va a existir un momento determinado en el cual se genera, cualquiera sea el día que se establezca.

Entonces, ninguna importancia tiene para lo que se viene decidiendo, la alegación de la demandada referida a que la comisión está pactada de forma mensual, cuestión que consta en los respectivos anexos de contrato allegados por ambas partes, pues ello tiene que ver con la determinación del monto que se pagará, no con el devengo de ese haber remuneratorio, pues en dichos instrumentos consta un pacto de comisiones cuyo porcentaje depende del volumen de negocios gestionado en un mes (meta/tramo). Así, la comisión devengada debe entenderse –en casos de ejecutivos de venta que pactan tramos– como una remuneración sujeta a determinación, pues el monto a pagar por comisión de ese negocio depende precisamente del total de comisiones devengadas en un mismo mes respecto a la escala que hayan pactado las partes, cuestión que el empleador liquida con esa misma periodicidad pero paga al mes siguiente.

En el mismo sentido debe desecharse la alegación de improcedencia de la semana corrida por no estar la actora sujeta a limitación de jornada, lo que es pacífico entre las partes, desde que no es un requisito establecido en la ley para devengar semana corrida que el trabajador deba cumplir su jornada semanal entre 5 y 6 días.

DÉCIMO SEXTO: En todo caso, conforme con las declaraciones de sus testigos, el tribunal estima que el devengo de comisión se producía con la emisión de la orden de compra respaldada mediante escrito en que el cliente aceptara la propuesta hecha por el ejecutivo, ordinariamente correo electrónico, con lo que éste ponía término a su gestión comercial y quedaba a la espera de recibir el pago correlativo.



En efecto, los testigos de la demandada señores Silva y Díaz (gerente comercial y jefe de administración, respectivamente) y su absolvente de posiciones señor Sánchez Moreno (representante legal) reconocieron que cada ejecutivo informa su venta al área comercial adjuntando la orden de compra u otro antecedente de respaldo; mientras que su testigo Burgos (jefa del grupo de ventas de la demandante) adicionó que con eso tenían derecho a cobrar comisión por ese negocio. En el mismo sentido declararon quienes vinieron por la demandante, señoras Salgado y Varas, explicando ésta (encargada de cobranza de la empresa) que los ejecutivos le enviaban las órdenes de compra y su área emitía la factura en un proceso continuo, mientras que la primera (ejecutiva) señaló que se mandaba un correo electrónico adjuntando el respaldo del negocio, para después emitir la orden de compra y remitirla al área de finanzas.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en las anotadas circunstancias, se concluye que la actora tiene derecho a semana corrida por concepto de comisiones pagadas desde septiembre de 2017 a febrero de 2021, debiendo ordenarse su pago y tener por acreditado el primer incumplimiento esgrimido en la carta de despido.

El monto deberá determinarse en la etapa de ejecución del fallo conforme con las correspondientes liquidaciones de remuneraciones y anexos de liquidación de la parte variable allegados por ambas partes al proceso, así como las licencias médicas allegadas por la demandada bajo el N° 7 de su documental; elementos de convicción aptos y no discutidos acerca de los montos pagados a la actora por concepto de “comisiones” y los días que no laboró por encontrarse suspendida la prestación de servicios por el goce de licencia médica.

Así, el cálculo de semana corrida de la actora debe hacerse dividiendo el total de lo pagado por “comisiones” mensuales, por la cantidad de días que debó trabajar en ese mes, descontando los días que no prestó servicios por encontrarse con licencia médica ese mismo mes, para luego multiplicar ese resultado por el número de días domingos y festivos que haya en dicho mes, todo ello entre septiembre de 2017 y febrero de 2021, ambos inclusive. Se reitera que ello debe hacerse en la etapa cumplimiento del fallo y –desde ya– se establece como límite lo pedido en el libelo para



cada mes, conforme con la tabla que contiene, a fin de no incurrir en *ultra petita*.

DÉCIMO OCTAVO: Respecto al segundo incumplimiento, la demanda alega un descuento ilegal de remuneraciones bajo el nombre de “ajuste contable”, que consistiría en restar operaciones comisionables luego del fracaso del área de cobranza. Sobre el particular, lo cierto es que en las liquidaciones de comisiones de la actora (allegadas por ambas partes y complementadas entre sí) correspondientes a los meses reclamados, sólo aparecen los de julio y septiembre de 2019, descontándose negocios por \$1.896.490 y \$480.000, respectivamente, por concepto de “ajuste contable”. Lo mismo ocurrió en abril de 2020, ocasión en que el negocio descontado ascendió a la suma de \$2.500.000, sin que exista evidencia alguna en el proceso de tal descuento para los meses de enero y julio de 2020.

La demandada precisó en su contestación que estos descuentos corresponden a ventas no facturadas y que están autorizadas en el contrato de trabajo. Al respecto, si bien es cierto que el punto SEGUNDO del contrato allegado por ambas partes autoriza el descuento de comisiones por ventas no facturadas, la demandada no ha desplegado ningún esfuerzo probatorio por demostrar que los descuentos denominados “ajustes contables” que aparecen en el cálculo de comisiones de la actora corresponden a ventas no facturadas pero previamente pagadas a la trabajadora.

Por el contrario, existe evidencia testimonial múltiple, vívida e inmediata aportada por ambas partes (Silva y Díaz por la demandada y Del Real por la demandante) respecto a que el “ajuste contable” incluía la hipótesis de no pago de la factura, lo que también resulta ilegal.

Así, el segundo incumplimiento también ha sido acreditado y –en atención a que los montos no fueron discutidos– se ordenará el pago de comisiones descontadas por \$101.462 (julio de 2019), por \$25.860 (septiembre de 2019) y por \$96.750 (abril de 2020).

DÉCIMO NOVENO: Que ambos incumplimientos acreditados configuran un mismo resultado, el no pago íntegro de remuneraciones, lo que –conforme lo disponen los artículos 54 y siguientes del Código del



Trabajo– constituye un incumplimiento particularmente grave por parte de la demandada de los deberes impuestos en el contrato y, a juicio del tribunal parece razonable la conducta desplegada por la actora de auto-despedirse, puesto que la remuneración tiene una naturaleza alimenticia para el trabajador y es la principal obligación del empleador, y su importancia es de tal magnitud que, incluso, la Constitución hace referencia a esta prestación en su artículo 19 N° 16 párrafo segundo, al mencionar la justa retribución, por lo que no es posible exigirle al trabajador que soportara por más tiempo la mora de su empleador en cuanto a este concepto.

Por lo anterior, se acogerá la demanda de despido indirecto, y se condenará a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, además del recargo legal, establecidos en los artículos 162, 163 y 171 del Código del Trabajo.

Respecto a la base de cálculo, conforme con las liquidaciones de remuneraciones de los últimos 3 meses laborados íntegramente (diciembre 2020, enero 2021 y febrero 2021), se tiene que la última remuneración ascendía a \$1.455.711 y estaba compuesta por sueldo base, gratificación y asignación de movilización, además de las comisiones mensuales.

VIGÉSIMO: Que en lo relativo a la nulidad del despido, ésta se rechazará a la luz de la propia argumentación del libelo, pues la sanción contemplada en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, que no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído los dineros, que no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron retenidos.

Para el caso en análisis, lo cierto es que la controversia únicamente podría ser dirimida a favor de la demandante en la presente sentencia, tal como ocurrió al declarar que se adeuda semana corrida, de modo que con anterioridad no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, la conducta del empleador no puede ser subsumida dentro de la hipótesis fáctica que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo.



VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en relación a los feriados, la demandada allego los comprobantes de vacaciones (documental números 17 a 20), de los que aparece que la actora no gozó los días de descanso correspondientes a la anualidad 2019-2020 (21 días corridos), ni se le pagó el proporcional devengado hasta la fecha en que se auto-despidió (16.852 días corridos). Con todo, la suma que se otorgará en lo dispositivo del fallo deberá ajustarse a lo solicitado en la demanda.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, de conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, y el resto del material probatorio en nada afecta lo antes concluido.

VIGÉSIMO TERCERO: Que no se condenará en costas a la demandada por no resultar completamente vencida y estimar que litigó con motivo plausible.

Por estas consideraciones y lo dispuesto por los artículos 1, 2, 3, 7 a 11, 45, 54 bis, 160, 162, 163, 171, 172, 420, 425 y siguientes, y 446 a 459, todos del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **se acoge parcialmente la demanda de despido indirecto** impetrada por CLAUDIA PÍA QUATTRUCCI GONZÁLEZ en contra de CLEAR CHANNEL CHILE PUBLICIDAD LIMITADA, declarando que el despido indirecto de fecha 22 de abril de 2021 se encuentra justificado, y –en consecuencia– la demandada deberá pagar a la demandante lo siguiente:

- 1.- Indemnización por falta de aviso previo por \$ 1.455.711;
- 2.- Indemnización de 4 años de servicio por \$ 5.822.844;
- 3.- Recargo de la indemnización anterior (50%) por \$ 2.911.422;
- 4.- Feriado legal/proporcional por \$1.298.987;

5.- Semana corrida entre los meses de septiembre de 2017 y febrero de 2021, ordenando pagar a la demandante el descanso remunerado por los días domingos y festivos en todos los meses indicados (42), todo ello según los montos que se determinen en la etapa de ejecución del fallo, de



conformidad con la forma de cálculo y evidencia de respaldo referida en el motivo DÉCIMO SÉPTIMO.

6.- Cotizaciones de seguridad social derivadas del pago de semana corrida, si correspondiere.

7.- Devolución de lo descontado en las remuneraciones bajo el nombre de “ajuste contable” por \$ 223.892.

II.- Que **se rechaza en todo lo demás de demanda.**

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con **reajustes e intereses legales.**

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día y –en caso contrario– certifíquese lo que corresponda.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-3706-2021.-

RUC 21-4-0343790-2.-

Pronunciada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

