

Santiago, cuatro de enero de dos mil veintiuno.-

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Luis Ossandón Gutiérrez, abogado, en representación de doña PAOLA CAROLINA HENRÍQUEZ CANDIA, cédula de identidad N° 15.543.573-9, quien interpone demanda en procedimiento monitorio por cobro de prestaciones, en contra ISAPRE CONSALUD S.A., RUT N° 96.856.780-2, representada legalmente por Rodrigo Medel Samacoitz, ambos domiciliados en Pedro Fontova N° 6650, Huechuraba.

Funda su acción en la circunstancia de haber ingresado a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 06 de marzo de 2017, desempeñándose como ejecutivo comercial (agente de ventas) Canal Individual, funciones que desarrolla tanto en la Sucursal Bandera como en terreno, en una jornada distribuida de lunes a viernes desde las 08:30 horas, sin perjuicio de encontrarse excluida de la limitación de jornada, conforme establece el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, según lo pactado en el contrato, haciendo presente que la relación se encuentra vigente.

Sostiene que su remuneración se compone de una parte fija y una variable, esta última de carácter esencial, pues sirve de base para el pago y cálculo de la semana corrida, beneficio que la demandada paga desde el mes de febrero de 2017, agregando que la remuneración fija se compone de sueldo base por \$320.500.-, gratificación de \$126.865.-, movilización y colación variable, ya que está condicionada y depende de la remuneración variable.

Por su parte, la remuneración variable, se compone de comisiones, comisiones de suscripción, premio por valor, premio persistencia cartera, premio venta BC, premio por permanencia, comisión por mantención, comisión y/o incentivo de contactabilidad de la venta, otros premios, bonos y asignaciones. Las comisiones por suscripción, corresponden a la suscripción de nuevos contratos de salud, y se establece en relación al monto de las cotizaciones de salud netas, y se determina sumando el monto de todas las cotizaciones pactadas netas registradas en el FUN tipo 1, luego, dicha cifra resultante de la sumatoria, se ubica en la tabla en el tramo que corresponda, y la cifra señalada en el respectivo tramo, se aplicará el porcentaje correspondiente a la comisión a pagar, se paga por una sola vez,



siempre y cuando la venta sea considerada como válida, de lo contrario no corresponde pago.

El premio por valor se determina en base a una serie de variables, que dependen tanto de su actividad como del comportamiento de pago de la cotización de aquellos clientes que incorporó en su momento a la Isapre, y se determina por ventas netas en UF, indicador de reparos, indicador de pactado pagado, producto, ámbito de acción y tasa de ventas. El premio por persistencia cartera, se determina en función de las labores de retención de afiliados que haya efectuado en un determinado periodo de tiempo, debiendo llegar a lo que se denomina “persistencia meta”, contra la cual se compara la persistencia real, para calcular el premio correspondiente, al llegar a dicho cálculo, se activa un factor, que se multiplica por los contratos vigentes y su resultado se expresa en UF.

A su turno, la contactabilidad de la venta, se determina midiendo el porcentaje de contratos de salud respecto de los cuales pueda contactar a los cotizantes en forma directa o a través de un tercero reconocible que pueda dar certeza que los datos de contacto del afiliado son válidos. constituyendo un indicador porcentual a partir de la razón entre contactos efectivos y ventas total de FUNES, y se utiliza como requisito por la Isapre para el otorgamiento de beneficios o premios al ejecutivo.

Afirma que, los conceptos que conforman la remuneración variable subsisten por sí solos, son principales y ordinarios, y no dependen de la mera liberalidad del empleador, tampoco son accesorios ni extraordinarios. Con todo, los contratos de trabajos y anexos suscritos establecen la forma de cálculo y determinan las remuneraciones por concepto de comisiones y premios que tendrá derecho a percibir el trabajador, señalando reiteradamente “promedio”, “ponderación”, “productividad”, y se establece que la comisión se liquidará y pagará mensualmente el último día hábil de cada mes.

Continúa señalando que, la prestación de servicios y funciones realizadas por el ejecutivo (a) comercial - agente de ventas, responde a una productividad diaria, pues de entenderse de manera diferente no se cumpliría con los propósitos y fines de la empresa, cual es suscribir contratos de Planes de Salud, ampliar la cartera de clientes y afiliados de la Isapre, mantener los afiliados vigentes, aumentar la productividad de ventas de contratos de salud y suscribir otros beneficios asociados a éstos, e implica una dedicación exclusiva, constante y periódica para la



consecución de estos fines, remuneración variable que se devenga día a día, señalando que la demandada ha desestimado y desacreditado el rol de ejecutivos comerciales, y agentes de ventas mediante la errada consideración, que sus remuneraciones variables no se devengan día a día, y si bien la demandada paga el beneficio de semana corrida, este no se efectúa en forma íntegra, incumpliendo lo señalado por el artículo 45 del Código del Trabajo, adeudándole las diferencias que se detallan en el cuadro que se inserta en el libelo, desde el mes de septiembre de 2018 a mayo de 2020, en que individualiza el mes, la remuneración variable, días trabajados, domingos y festivos, semana corrida que corresponde, la semana corrida pagada y la diferencia que se adeuda, que en total asciende a \$1.829.144.-

Continúa señalando que, cada periodo demandado corresponde al mes remuneracional por liquidación de sueldo pagado, así, octubre de 2018 corresponde a la liquidación del mismo mes, y la remuneración variable pagada en dicho mes, corresponde a las ventas efectuadas en el mes precedente a éste, en este caso, las ventas efectuadas en el mes de septiembre de 2018, por lo tanto, la remuneración variable se paga en forma desfasada, al mes siguiente que es efectuada, ya que todos los conceptos o remuneración variable se devengan a partir de la producción o venta del mes anterior que es realizada. Por el contrario, la remuneración fija se paga en el mismo mes que se lleva a cabo la contraprestación por parte del trabajador, por los días efectivamente trabajados en el mes respectivo. No obstante, refiere que independiente de la cantidad de días trabajados, su producción o venta total -todos los conceptos o remuneraciones variables- debería percibirlas íntegramente, ya que, estas se encuentran vinculadas o relacionadas directamente con la cantidad de UF vendidas, cantidad de contratos de salud efectuados (vendidos), además de los seguros complementarios adicionales que se venden a dichos productos (contratos-afiliaciones), no viéndose afectada la parte variable por los días no trabajados, ya que la parte variable de su remuneración no se encuentra vinculada directamente a la cantidad de días que se desempeña efectivamente, atendido que el contrato de salud se perfecciona con la suscripción del mismo por parte del afiliado, en un día y mes determinado, es por ello, que el compendio de documentos contractuales de salud que se firma y suscribe por parte del afiliado, se celebra en un día específico. En suma, los conceptos remuneracionales fijos, se encuentran vinculados directamente a los días



efectivamente trabajados por parte del ejecutivo-agente de ventas, y si hace, por ejemplo, uso de licencia médica, éste se verá directamente afectado.

Afirma que, la demandada no cumple cabalmente con lo anterior, ya que en ocasiones no consigna ni establece los días efectivamente trabajados en las liquidaciones de remuneraciones, traspasando los días faltantes al mes posterior, o sea, el trabajador hizo uso de licencia médica por 15 días en el mes de octubre, pero esto no se refleja y no queda establecido en la liquidación de remuneración de dicho mes, descontando dichos días en el posterior o siguiente, esto es, en el mes de noviembre, lo que resulta improcedente y le genera un perjuicio o merma, pues se verá afectada su remuneración variable, y principalmente el concepto de semana corrida, además del sueldo base, es decir, su remuneración completa.

Refiere que, a las remuneraciones variables, se adicionan los conceptos de: Prom. Vacaciones Comisión Suscripción, Prom. Vacaciones Premio, Prom. Vacaciones Premio Pronta Entrega, Prom. Vacaciones Nueva CDA, Prom. Premio por valor, Prom. Premio Persistencia Cartera, Prom. Premio Concurso, que se pagan bajo esa denominación o nombre, en el mes que se está haciendo uso de vacaciones, pero que corresponde a las ventas o producción efectuada al mes anterior o que le precede a dicho mes, por ejemplo, la venta o producción efectuada en el mes de septiembre de 2019, será pagada en el mes remuneracional o liquidación de sueldo del mes de octubre de 2019, pero si en dicho mes (octubre de 2019) hubiese hecho uso de vacaciones, la liquidación de sueldo establecerá el pago de dichos conceptos variables bajo las anteriores denominaciones o nombres (Prom. Vac. Comisión por suscripción, etc.), mediante la utilización de los prefijos PROM; y VAC., por lo que, en el mes en que hizo uso de vacaciones, la liquidación de sueldo estará conformada por sueldo base; gratificación, bonos, y los conceptos variables de comisiones, premios, incentivos y otros bonos que se hayan devengado en el mes anterior, producto de la venta producida o efectuada en dicho mes. A esto último se adiciona el concepto de semana corrida.

Agrega que, la venta o producción efectuada por los contratos de salud suscritos y afiliación se mide en UF, por lo que, cada uno de los conceptos o remuneraciones variables se paga en base a la cantidad de UF total vendida o efectuada por el trabajador en el mes respectivo, y además, la cantidad de UF vendida o total de UF efectuada, condiciona el pago de movilización y colación, ya que el monto pagado está directamente relacionado con la cantidad total de UF



vendida o efectuada, debido a que, se encuentra pactado y establecido por contrato colectivo, y también tiene naturaleza variable, y no depende directamente de la cantidad de días efectivamente trabajados.

Sostiene que, para efectos de cálculo del beneficio de semana corrida, la remuneración variable establecida en las tablas que inserta corresponde a la suma de todos los conceptos o remuneraciones variables de naturaleza principal y que tienen como fuente el contrato de trabajo y sus anexos, que difieren de un canal a otro (canal individual, canal empresas, canales propios, etc.), para el caso de marras corresponde al canal individual, y los conceptos o remuneraciones variables de naturaleza principal y a la vez contractual, corresponden a comisión por suscripción, premio persistencia cartera, premio por valor, bono conectividad, premio pronta entrega, premio concurso, y además, “PROM” , y “VAC” , que se establecen en la liquidación de sueldo correspondiente al mes que se hizo uso de vacaciones, pero las remuneraciones variables ahí pagadas corresponden a la venta o producción efectuada al mes anterior.

Agrega que, en la remuneración variable para efectos de cálculo del beneficio de semana corrida, no se incluyen, tampoco se consideran ni ponderan los conceptos remuneracionales de bono acuerdo sindicato, bono de vacaciones, bono vestuario, aguinaldos, becas y otros, como “justo a tiempo” que corresponden a incentivos o premios que establece el empleador en forma mensual por diferentes campañas a raíz de políticas o estrategias comerciales que difiere e indica mes a mes.

Por lo anterior, solicita se declare que tiene derecho al pago de las diferencias adeudadas por el beneficio de semana corrida, de conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo, por los periodos solicitados, conforme a que la demandada reconoce y paga dicho beneficio en forma parcial, y que asciende a \$1.829.144.-, respecto del periodo septiembre de 2018 a mayo de 2020, además de las cotizaciones de seguridad social que correspondan, generados por el incumplimiento de pago íntegro del beneficio de semana corrida, respecto de similar período, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Celebrada la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, con fecha 29 de diciembre de 2020, mediante videoconferencia, a la que comparecen ambas partes, la demandada contesta, oponiendo excepción de pago y solicitando el total rechazo de la acción, con costas.



Reconoce la relación laboral, su fecha de inicio y funciones desempeñadas, indicando que ha pagado forma íntegra el beneficio de semana corrida en base a la parte variable de sus remuneraciones, devengada desde septiembre de 2018, negando adeudar alguna suma de dinero por dicho concepto, señalando que la parte variable se paga desfasada un mes respecto del período en que se generaron, oponiendo excepción de pago respecto a las diferencias supuestamente devengadas y cuyo cobro se impetra por \$310.076.- (agosto 2018), \$401.434.- (septiembre de 2018), \$339.652.- (octubre de 2018), \$331.457.- (noviembre de 2018), \$19.832.- (diciembre de 2018), \$203.888.- (enero de 2019), \$111.431.- (febrero de 2019), \$217.350.- (marzo de 2019), \$314.907.- (abril de 2019), \$169.237.- (julio de 2019), \$158.201.- (agosto de 2019), \$413.454.- (septiembre de 2019), \$301.065.- (octubre de 2019), \$130.183.- (noviembre de 2019), \$121.736.- (abril de 2020), \$104.330.-, (marzo de 2020), \$335.- (abril de 2020), \$104.330.- (mayo de 2020), haciendo presente que en el mes de diciembre de 2019 y enero de 2020, no se generó variable ya que prestó servicios 3 y 15 días respectivamente.

Sostiene que, la única explicación para la diferencia de semana corrida que se demanda, radica en que la actora en los cuadros de la demanda, en forma errónea considera la cantidad de días hábiles de los meses demandados y/o en otros casos la cantidad de días feriados o domingos dentro del mes e incluyendo de manera improcedente, conceptos que no corresponden a remuneración variable, tales como asignación de movilización y colación, bono de acuerdo sindicato 2, diferencia de gratificación, gratificación retroactiva, aguinaldos, bono vacaciones, promedios de vacaciones, y otros conceptos o bonos que se pagan esporádicamente como parte de los beneficios contractuales del contrato colectivo pactado. Por otra parte, señala que hay periodos en que los montos contenidos en el cuadro de la demanda no coinciden con los montos pagados en el periodo reclamado, conforme consta de las respectivas liquidaciones de remuneraciones, e incluso en varios de los meses señalados, ni siquiera sumando todos los haberes (incluso aquellos que no tienen la característica de variable, tales como colación, movilización, aguinaldos, etc.) y excluyendo únicamente el sueldo base y la semana corrida misma, se llega a los montos consignados como remuneración variable en la columna.

Indica, de acuerdo con lo señalado, que no se explica la forma en que se determinan los montos que tiene por pagados por parte de su representada durante todo el período que reclama, tampoco la razón de la supuesta diferencia,



limitándose a señalar lo que considera le correspondía le pagaren por semana corrida y lo que en definitiva le pagó mi representada, pero no la manera arribó al monto que se le debía pagar.

Controvierte el cumplimiento de jornada por la demandante, pues fue contratada para desempeñarse como ejecutivo comercial o ejecutivo de venta, labores que se cumplen en terreno, recorriendo sectores de ventas predefinidos, visitando clientes efectivos y potenciales, tal como consta en el contrato individual suscrito entre las partes, sin perjuicio de asistir, según también consta en su contrato, diariamente a una reunión de coordinación con su jefatura en dependencias de la empresa, oportunidad en la que se imparten instrucciones y se coordina la gestión a realizar por parte del ejecutivo una vez que sale a efectuar sus labores en terreno, sin que exista un control de horario de ingreso o salida, sin obligación de permanencia, y sin supervisión directa o inmediata en relación al ejercicio de las funciones de los ejecutivos.

Finaliza haciendo presente que la presente acción se inició con fecha 30 de septiembre de 2020, señalando que el 12 de junio de 2019, su representada fue notificada de la Resolución Exenta IF/NI 319 de la Superintendencia de Salud de 26 de mayo de 2020 que resuelve cancelar a la demandante de su inscripción en el registro de agente de ventas de dicha Superintendencia, inscripción cuya vigencia es indispensable para cumplir funciones como agente de ventas, por lo que al carecer de ella, se ubica en una posición de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Estimándose la excepción de pago como una alegación de fondo, el tribunal dejó su resolución para definitiva y fracasado el llamado a conciliación, con el acuerdo de las partes, se establecieron como hechos pacíficos del juicio, los siguientes:

1. Que la demandante se desempeña para la demandada como ejecutivo comercial o de ventas desde el 6 de marzo de 2017, encontrándose la relación actualmente vigente.
2. Que la demandada paga a la demandante el beneficio de semana corrida

Posteriormente se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos, los siguientes:



1. Efectividad de adeudar la demandada a la demandante diferencias respecto de la semana corrida pagada y si adeuda algunas sumas de dinero correspondiente a ello, en la afirmativa, monto y periodo adeudado.
2. En la afirmativa de lo anterior, si la demandada adeuda cotizaciones de seguridad social, en la afirmativa, monto y periodo que se adeuda.

Las partes, en apoyo de sus alegaciones, incorporaran la documental que se individualiza en el acta de audiencia, rindiendo el demandante, la confesional de Liz María Romero Rivero y la demandada el testimonio de Sebastián Sarmiento Ortega y Soledad Angélica Escobar Gutiérrez, cuyas declaraciones constan en el registro de audio, teniendo la demandante cumplida la exhibición de documentos solicitada a la demandada.

TERCERO: Lo primero que ha de hacerse constar, tal como se consignó en el acta de audiencia, es que no existe discusión entre las partes, además de la vigencia de la relación laboral y las funciones desempeñadas por la demandante, respecto a la circunstancia que la demandada efectivamente paga el beneficio denominado semana corrida, por lo que las alegaciones contenidas en el libelo, relativas al cumplimiento de jornada y a la forma en que se devenga la parte variable de las remuneraciones que percibe la demandante, no revisten relevancia para resolver la controversia, que precisamente se circunscribe a la procedencia de las diferencias por semana corrida que se reclaman, por el período de septiembre de 2018 a mayo de 2020.

Al efecto, obran en el juicio las liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora, incorporadas por ambas partes, correspondientes al periodo comprendido entre septiembre de 2018 y mayo 2020, las que consignan, en el detalle correspondiente a los haberes, los conceptos de sueldo base, gratificación, Comisión por suscripción, premio persistencia cartera, premio por valor, nueva CDA, premio concurso, semana corrida (dos veces) y dentro de los haberes no imponibles, asignación de movilización y colación, junto con los descuentos legales y otros descuentos.

Además la demandada aportó las cartolas de ejecutivo comercial de la demandante, de similar periodo, en que se detalla el mes de remuneración a que corresponde, el sindicato a que pertenece, los días de vacaciones, la fecha del valor de la UF, el valor de esta unidad utilizado para la conversión en pesos, del mes anterior y del mes en proceso, con un cuadro resumen de los incentivos, entre



ellos, comisión por suscripción, premio por valor, mantención cartera, premio por persistencia cartera, premio venta BC stock, asignación de movilización, bono por categoría carrera, descuento BlackBerry, descuento, concurso, novato Advanced, semana corrida y descuento de semana corrida, su valor en UF, y en la casilla inmediatamente siguiente, la conversión de este valor en pesos, con el total del incentivo correspondiente, tanto en UF como en pesos. Asimismo, se consignan los indicadores de semana corrida, con el total de días trabajados, el total de días feriados y el total afecto a semana corrida, los porcentajes correspondientes a comisión, indicador reparo, incremento de tasa de ventas por vacaciones, tasa de venta aplicada en premio por valor, PAC/PAG, Contac/Factor, con el total de ventas brutas en UF y el total de ventas netas en UF.

CUARTO: Además de la documental reseñada, la demandante rindió la confesional de Liz Romero Rivero, gerente de personas, quien explica que el beneficio de semana corrida se determina en base a la remuneración variable que percibe el ejecutivo comercial, y se paga en forma desfasada en el mes siguiente a aquel en que se generó, explicando que la remuneración variable, se divide por los días laborables del mes anterior, y su resultado se multiplica por domingos y festivos del mismo mes, indicando que si el trabajador hace uso de licencia médica, esos días no se consideran dentro de sus remuneraciones variables.

La demandada por su parte rindió el testimonio de Sebastián Sarmiento Ortega, jefe de operaciones, y de Soledad Escobar Gutiérrez, supervisora de gestión de operaciones, señalando el primero, como encargado de realizar procesos masivos en la Isapre, lo que incluye las rentas variables de los ejecutivos de ventas y los supervisores, que el proceso para determinar el beneficio de semana corrida, se aplica para todos en un mes calendario, incluyendo la totalidad de los haberes variables, entre ellos, comisión por contrato de venta, que será del 10% o el 2% dependiendo del volumen de la venta de la cotización pactada, el premio por valor, que incluye todos los contratos, y se pondera por una fórmula de cálculo que considera el indicador pactado en los últimos meses que se vendió, el premio por persistencia, que considera la permanencia de los contratos suscritos por el ejecutivo, posterior a 19 meses desde su suscripción, además de los concursos que genera la gerencia comercial en el mes correspondiente. Indica que la sumatoria de todos esos indicadores, se divide por los días efectivamente trabajados, descontando los días domingos y feriados y las licencias médicas, y su valor se multiplica por



los días domingos y festivos del mes calendario, agregando que no ingresan para la determinación de la semana corrida, el sueldo base, la asignación de colación y movilización, los aguinaldos y otros bonos que se hubieren pactado por contrato colectivo.

A su turno, la testigo Soledad Escobar Gutiérrez, cuya principal función explica consiste en certificar el correcto cálculo de la remuneración variable de los ejecutivos y supervisores de venta, indica que la renta variable de estos trabajadores, se compone de la comisión por suscripción, que corresponde a la venta de planes de salud efectivamente realizada por el agente, y depende del total neto de la cotización pactada, ya que se lleva una tabla (10% y 2%), el premio por valor, que corresponde a la venta efectiva del ejecutivo, dependiendo de una serie de variables que se determina por una ecuación, en base a los contratos suscritos sin reparo, y también se determina en base a una tabla, el premio por persistencia, que corresponde a la permanencia del cliente por más de 19 meses desde la suscripción del contrato y se fija en base a una meta, y los concursos, que corresponden a un monto de dinero que se determina por el área comercial, de acuerdo a criterios mensuales para ese concurso, excluyéndose, para efectos de determinar la semana corrida, el sueldo base, la asignación de movilización y colación, y bonos y otros beneficios pactados en los contratos colectivos. Expone que para determinar la semana corrida, se consideran aquellos días efectivamente trabajados, con exclusión de los días domingos y festivos, aquellos con licencia médica y vacaciones, y resulta de sumar las cuatro rentas variables (comisión por suscripción, premio por valor, persistencia y concursos) y se divide por el total de días trabajados, cuyo resultado se multiplica por el total de domingos y festivos del mes correspondiente, agrega que la semana corrida se paga al mes siguiente al de realizada la venta por el ejecutivo.

QUINTO: Analizadas las probanzas reseñadas, lo primero que se advierte es que el cuadro con el detalle de la remuneración variable percibida por la demandante en cada uno de los periodos reclamados, no coincide con las sumas pagadas, de acuerdo a la liquidación correspondiente, en los meses de diciembre de 2018, ya que consigna que se le pagó la suma de \$287.602.-, y en realidad resulta que percibió por semana corrida \$331.457.-, misma inconsistencia que se verifica en el mes de febrero de 2019, al indicar que se le pagó \$191.362.- por semana corrida, habiendo percibido a la suma de \$203.389.-, y en el mes de noviembre de



2019, habiendo percibido \$254.398.-, indica que la demandada pagó \$301.065.-, además de omitirse en la indicación de la remuneración variable percibida, la semana corrida pagada, y aquella que se adeuda, por el mes de marzo de 2020.

SEXTO: Además de las inconsistencias advertidas, conviene dejar asentado que no obstante detallar el libelo, los haberes que componen la remuneración variable percibida por la trabajadora, explicando latamente en que consiste cada uno y la forma en que se determinan las comisiones por suscripción, premio por valor, premio persistencia cartera, premio venta BC, premio por permanencia, comisión por mantención, comisión y/o incentivo de contactabilidad de la venta, otros premios, bonos y asignaciones, proponiendo que la cantidad de UF vendida o total de UF efectuada, condiciona el pago de movilización y colación, con lo que al parecer pretende incluir ambas asignaciones dentro de los haberes variables para la determinación de las diferencias por semana corrida que reclama, no obstante, la demanda carece de toda referencia a los haberes precisos que debieron incluirse en cada uno de los períodos reclamados y su monto, especialmente si se considera que, examinadas las cartolas correspondientes, en que se detallan los haberes variables percibidos por su parte, en ellas se constata, que la parte variable de su remuneración, incluyó comisiones por suscripción, premio por valor, asignación de movilización y concursos, verificándose únicamente que los meses de octubre de 2018, febrero, abril, agosto, octubre y diciembre de 2019, además percibió premio por persistencia de cartera, y en el mes de noviembre de 2018, premio por mantención de cartera, incumpliendo así lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, en cuanto el libelo debe contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, además de la petición concreta, que es lo único que se indica, limitándose a insertar un cuadro con la remuneración variable percibida, los días trabajados, domingos y festivos, semana corrida que debió pagar su empleador, el monto efectivamente pagado por este concepto y la suma adeudada como diferencia, por cada uno de los meses reclamados, más no explica de modo alguno, los conceptos variables utilizados para arribar a la remuneración variable que propone haber percibido en cada uno de los periodos, así como tampoco aquellos conceptos en base a los cuales determina la cantidad que por semana corrida debió pagar su empleador, considerando que la exigencia anotada, va más allá de contener la petición concreta respecto de una determinada prestación, lo que impide al tribunal cotejar dicha



información con aquella contenida en las liquidaciones de remuneración y las cartolas correspondientes.

SÉPTIMO: De otro lado, y como se dijo del extenso relato de la demanda, no aparece con claridad, en razón de la alegación relativa a que los días efectivamente trabajados en el mes calendario, merman sólo los conceptos remuneracionales de carácter fijo, sin disminuir los haberes variables ya que estos “dependen esencialmente del desempeño y despliegue de las funciones que realiza el ejecutivo, en relación de su trabajo, a raíz de la producción o venta total efectuada por este”, si la diferencia reclamada respecto a la semana corrida pagada efectivamente por la demandada, obedece al descuento de los días no trabajados por la actora, respecto a su remuneración fija o variable, o respecto de ambas, omisión que también impide contrastar los días que aparecen como trabajados en cada una de las liquidaciones correspondientes con el cálculo de la diferencia que se pretende, tanto más si se tiene presente que los testigos de la demandada, trabajadores con 16 y 20 años de experiencia en el área en la que cada uno se desempeña, precisamente relacionada con la determinación de la remuneración variable de los ejecutivos y supervisores de venta, coincidentemente explican la forma en que se determina la semana corrida, mediante la operación matemática de dividir la remuneración variable, compuesta por comisiones por suscripción, premio por valor, premio por persistencia y concursos generados por la gerencia comercial, únicos conceptos que integran la parte variable de sus remuneraciones y que se constatan en las cartolas correspondientes como tales, detallando en qué consiste cada uno, por los días efectivamente trabajados, descontando aquellos en que el ejecutivo hace uso de feriado y licencia médica, todo lo cual conduce al rechazo íntegro de la demanda.

OCTAVO: En razón de lo anterior, y con el objeto de pronunciarse respecto a la excepción de pago alegada por la demandada, no habiéndose demostrado la deuda por diferencia de la semana corrida, solucionada oportunamente por la Isapre en cada uno de los meses reclamados se acogerá el pago alegado respecto de los meses de septiembre de 2018 a mayo de 2020.

NOVENO: Que la prueba analizada, lo ha sido en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida, en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.



Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 45 y siguientes, artículos 420, 452, 453, 496 y siguientes, 501 en relación al artículo 459, todos del Código del Trabajo y demás normas pertinentes, se resuelve:

- I. Que se RECHAZA íntegramente la demanda.
- II. Que se ACOGE la excepción de pago formulada por la demandada.
- III. Que por haber resultado totalmente vencida, se condena en costas a la demandante, regulándose las personales en la suma de \$180.000.-.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : M-2885-2020.-

RUC : 20-4-0295996-8.-

Pronunciada por Marcela Solar Catalán, Juez titular de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



EXHHSSPQXR

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>