

Santiago, veinticuatro de abril de dos mil veintitrés.

## ANTECEDENTES

Demandaron LAURA INÉS FUENTES CAMPOS, RUT: 14.306.547-2; 2. MARÍA ALEJANDRA LETELIER VALENCIA, RUT: 9.255.216-0 3. MARIBEL GODOY DAMELE, RUT: 11.736.448-8 4. ANA MARÍA ESPINOZA MARTÍNEZ, RUT: 11.931.074-1 (desistida) 5. DANIELA ANDREA MÉNDEZ CASTILLO, RUT: 17.729.073-4 (desistida) 6. GRICELDA DEL CARMEN PAZ ANZA, RUT: 9.058.358-1 (desistida) 7. JENNY MARLENY DUBO CAMPUSANO, RUT: 11.931.397-K 8. JORGE ANTONIO WACKERLING PEÑA, RUT: 8.855.942-8 9. KAREN ALEJANDRA SOTO ROBLES, RUT: 15.016.336-6 10. MARÍA DEL CARMEN CONTRERAS MUÑOZ, RUT: 10.435.477-7 (desistida) 11. MARÍA SOLEDAD DÍAZ LEIVA, RUT: 7.949.541-7 12. MARÍA SUSANA GARRIDO VÁSQUEZ, RUT: 12.379.018-9 13. MARJORIE SOLEDAD ARAYA MOLINA, RUT: 10.189.720-6 14. MIRTHA LUISA MIRANDA CAMUS, RUT: 12.801.061-0 15. SUSANA KARINA PANTA ROMERO, RUT: 16.260.109-1, domiciliados en Santiago; dirigida contra de la empresa ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A., de giro denominación, representada legalmente por JAIME MUNITA VALDIVIESO, con domicilio en, LAS CONDES.

Se desistieron cuatro durante el desarrollo del proceso.

Aportó en cada caso los antecedentes de la relación laboral:

1. LAURA INÉS FUENTES CAMPOS: INGRESO: 16 de AGOSTO de 2017 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA ARICA, REGIÓN DE ARICA Y PARINACOTA.

2.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL MARÍA ALEJANDRA LETELIER VALENCIA: INGRESO: 12 de ABRIL de 2017 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA VALPARAÍSO, REGIÓN DE VALPARAÍSO.



3.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL MARIBEL GODOY DAMELE: INGRESO: 01 de ABRIL de 2007 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA IQUIQUE, REGIÓN DE TARAPACÁ.

4.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL JENNY MARLENY DUBO CAMPUSANO: INGRESO: 12 de AGOSTO de 2016 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

5.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL JORGE ANTONIO WACKERLING PEÑA: INGRESO: 09 de JULIO de 2012 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

6.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL KAREN ALEJANDRA SOTO ROBLES: INGRESO: 18 de ABRIL de 2019 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTA INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

7.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL MARÍA SOLEDAD DÍAZ LEIVA: INGRESO: 16 de MARZO de 2018 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

8.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL MARÍA SUSANA GARRIDO VÁSQUEZ: INGRESO: 12 de NOVIEMBRE de 2012 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS. INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

9.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL MARJORIE SOLEDAD ARAYA MOLINA: INGRESO: 01 de JULIO de 2011 LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

10.- ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL MIRTHA LUISA MIRANDA CAMUS Z: INGRESO: 18 de



ABRIL de 2019. LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS  
INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

11. ANTECEDENTES DEL DESARROLLO DE LA RELACIÓN  
LABORAL SUSANA KARINA PANTA ROMERO: INGRESO: 02 de  
NOVIEMBRE de 2016. LABOR: AGENTE PROFESIONAL DE VENTAS.  
INSTALACIÓN: OFICINA CALAMA, REGIÓN DE ANTOFAGASTA.

Demandan remuneración de semana corrida, correspondiente al período octubre de 2018 a octubre de 2020, debidamente cuantificada en cada caso, considerando días trabajados por mes, domingos y festivos y renta variable, y las cotizaciones de seguridad social de tal remuneración.

Todos señalan ser agentes profesionales de ventas, de oficinas ubicadas en distintas ciudades del país (mayormente Antofagasta); prefieren fecha de ingreso en cada caso y explican que no obstante estar expresado en sus contratos estar sujetos al inciso segundo del artículo 22, tenían una jornada ordinaria de trabajo por tener supervisión y control funcional directo sobre la forma y oportunidad la labor desarrollada, debiendo cumplir en la práctica una jornada de 8.30 a 17.30 horas. Las Inspecciones del Trabajo, han fiscalizado y determinado el derecho del pago a la semana corrida a los trabajadores. En cumplimiento de sus funciones previamente señalada, los actores debían realizar entre otras las siguientes gestiones: obtener que personas sujetas a la obligación de efectuar cotizaciones previsionales mensuales en una sociedad administradora de fondos de pensiones, adopten, en definitiva, y como consecuencia de los servicios diarios del Trabajador, la decisión de afiliarse o traspasarse efectivamente a AFP Capital o traspase sus fondos previsionales, bonos de reconocimiento y otros a AFP Capital S.A. para su administración. Para ello, el imponente o cotizante debe suscribir la correspondiente solicitud de incorporación o afiliación o la orden de traspaso irrevocable. Por otra parte, debían proporcionar a los clientes que se hayan afiliado o traspasado a AFP Capital, toda asesoría que requiriesen. Asimismo, debían intermediar los productos y alternativas de ahorro previsional voluntario que ofrezca el empleador, con el objeto de obtener que, en definitiva, los clientes optaran por uno o más entre los productos u alternativas antes referidas. De manera tal que la esencia de las funciones ejecutadas por los demandantes consistía en



vender servicios como ahorros voluntarios, cuentas 2, APV entre otros productos, y realizar afiliaciones o traspaso de personas provenientes de otras Administradoras de Fondos de Pensiones. Jornadas de trabajo:

En cuanto a la jornada laboral, conforme a lo expresado en los contratos de trabajo, se encontraban sujetos al Art. 22, inciso segundo del Código del Trabajo, sin embargo, esto es muy alejado de la realidad, y a lo dispuesto en el mentado artículo, el cual en la práctica no les era aplicable, puesto que en el día a día, como se acreditará, y debiendo regir el principio de la primacía de la realidad, los actores prestaban sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales, que se extiende de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 17:30 p.m.

Uno de los tantos fundamentos de la existencia de una “Jornada Ordinaria de Trabajo”, es la supervisión y control funcional directa sobre la forma y oportunidad de la labor desarrollada por los trabajadores, la que se expresa, a modo de ejemplo, en que todas las planillas de registro de nuevos afiliados y traspasos que realizan los potenciales nuevos cotizantes mediante el procedimiento de registro “en papel o físico”, deben ser revisadas y supervisadas por un Superior Jerárquico por orden de AFP CAPITAL, el que autoriza el ingreso del nuevo cotizante al sistema previsional una vez verificados sus datos. Existiendo Fiscalización, Supervisión y Control ejercido por el empleador de la labor realizada por los demandantes. En la práctica y en la realidad de los hechos los trabajadores debían cumplir una jornada ordinaria de trabajo distribuida de lunes a viernes, de 08:30 a 17:30 horas. Otro de los tantos fundamentos para aseverar la existencia de una “Jornada Ordinaria de Trabajo”, como se indicó, es la supervisión y control funcional directo sobre la forma y oportunidad de la labor desarrollada por los actores. El propio contrato de trabajo en su cláusula sexta indica: “el agente de ventas se obliga a desempeñar sus funciones bajo la dependencia y la subordinación del empleador, a través del supervisor que la administradora asigne para ello. Esto, sin perjuicio del deber de agente de ventas de cumplir con las órdenes e instrucciones que impartan la administración superior de la empresa”. Y en la cláusula tercera letra d) indica: “cumplir estrictamente las instrucciones verbales y escritas que reciba de sus superiores”. Y la cláusula ya transcrita anteriormente, que obliga al trabajador a dedicar todo el tiempo necesario, lo



cual en la práctica se traduce en que los trabajadores realizan innumerables horas extras que no son pagadas por la demandada escudándose en este Art. 22 inciso segundo, que en la realidad de los hechos no les era aplicable.

Se le exigía presentarse a diario en la sucursal asignada de la empresa todas las mañanas a las 08:30 horas, para reuniones de pauta e instrucciones de sus jefaturas, luego durante la tarde deben presentarse para hacer el ingreso de las ventas realizadas durante el día en los sistemas de la AFP CAPITAL, y así mismo rendir a sus superiores las gestiones y visitas a clientes del día. Así, podemos aseverar que, aunque el contrato establezca el citado Art. 22 inciso 2° del Código del ramo, éste pierde vigencia dado que, en la práctica y realidad, los trabajadores tenía la obligación de: i) cumplir horario y ii) existe la supervisión directa 7 de un superior jerárquico en todas las actividades que ésta desarrolla. En consecuencia, no aplica el Art. 22 inciso 2° del Código del Trabajo, ya que existe en la realidad una jornada ordinaria de trabajo como se acreditará en autos que se extiende de 8:30 a.m. a 17:30 p.m.

Remuneración de los trabajadores: En cuanto a la remuneración de los trabajadores, esta se encuentra compuesta por un sueldo base conforme al ingreso mínimo remuneracional (en algunos casos apenas superior a aquél), gratificación legal en conformidad al art 50 del Código del Trabajo y un SUELDO VARIABLE compuesto por comisiones por “VENTA” de los productos de AFP CAPITAL, siendo en consecuencia y de forma manifiesta la mayor parte de la remuneración de los trabajadores esta renta variable por comisiones DIARIAS de venta.

El conflicto ha sido objeto de fiscalizaciones y mediaciones por la Inspección del Trabajo, la que identificó la obligación en favor de los trabajadores, señalando que tenían renta variable por comisiones de venta, cursando sendas multas en cada una de las fiscalizaciones referidas. Pese a estos antecedentes, y a las multas aplicadas, la demandada persiste en su afán de soslayar haberes que son obligatorios. Refiere procesos administrativos y ordinario que trata el asunto de la remuneración de los agentes previsionales (ORD N°3020/122 del 23 de mayo de 1996)



## Describe el SISTEMA DE VENTA Y DEVENGAMIENTO DE LA RENTA VARIABLE DE LOS TRABAJADORES POR COMISIONES DE VENTA DIARIAS individuales

Los productos que los actores deben vender diariamente, son principalmente los siguientes: - Captar clientes de otras AFP y realizar el llamado “traspaso de personas” (clientes que se cambiaban de una AFP a AFP Capital S.A). - Cuentas 2 - Ahorros voluntarios - APV (Ahorro previsional voluntario)

Hace presente que la demandada, ha creado un “engorroso y confuso sistema de sueldos, el cual tiende a inducir a error a sus trabajadores”, y así mismo, a todos quienes quieran interpretar sus liquidaciones de remuneraciones, esto por cuanto, antojadizamente denomina “campañas” a las ventas de productos que sus trabajadores deben hacer en cada mes determinado, luego a objeto de que estas “campañas” no pasen a ser cláusulas tácitas del contrato y por tanto derechos adquiridos de los trabajadores, es que mes a mes cambian el nombre de las campañas, asignando nombres como CONCURSO o CAMPAÑA, realizando mínimas variaciones en las condiciones de venta como porcentajes, números, etc. Los cuales son modificados y notificados mes a mes de manera unilateral por la demandada, práctica que realiza hace ya varios años, llevando a muchos trabajadores no poder entender sus liquidaciones de sueldo. Efectivamente no existe claridad en sus formas de cálculos o bien estas son muy engorrosas de entender, en circunstancias que debiese ser muy simple.

Hace presente que AFP CAPITAL con anterioridad a SEPTIEMBRE DEL AÑO 2016, no daba cumplimiento al art 54 BIS del Código del Trabajo, pues no hacía entrega de anexo de liquidación con las glosa respectiva y detalle de las comisiones percibida por los trabajadores, por lo que solo existe la liquidación de sueldo con anterioridad a dicha fecha, la cual refleja la existencia de una comisión VARIABLE SIN DETALLE ALGUNO. Es importante dejar constancia que AFP CAPITAL también trata en sus liquidaciones de sueldo como BONO, aquellos conceptos que en la realidad de los hechos tiene el carácter de COMISION POR VENTA, como contra



partida, usa el término COMISIÓN, cuando en la realidad corresponde a la naturaleza de un BONO, induciendo a error o confusión a sus trabajadores.

Explica los elementos variables de la remuneración (a través de un glosario), concurso, campañas y señala que la AFP históricamente ha reconocido que el sistema de venta corresponda a uno de devengo diario; defendiendo lo que estima una condición meramente potestativa dependiente de la voluntad del deudor (en relación con captación de clientes nuevos y otros procesos devengados diariamente).

Argumenta sobre los fundamentos jurídicos de la semana corrida (ley 20.181), la doctrina de la Dirección del Trabajo, pronunciamientos de la E. Corte Suprema

Citando causa Recurso de Unificación de Jurisprudencia en la causa Rol N° 5.344 – 2015, sentencia del 29/01/2016, establece que el Beneficio de Semana Corrida – originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día – se ampliara a otro segmento de trabajadores con Remuneración Mixta. “El trabajador remunerado exclusivamente 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 período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana””. Fruto de la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, se agregó el siguiente párrafo; “Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”.

El sistema de remuneraciones de la demandante es de carácter mixto, esto es, que está compuesto, parte por una remuneración fija consistente en un sueldo base equivalente AL SUELDO MINIMO, y otra parte por una remuneración variable, que está estructurada y definida por criterios establecidos por AFP CAPITAL. Avala lo recién indicado, el propio contrato



de trabajo celebrado por las partes, el que en una de sus cláusulas señala que la trabajadora tendrá derecho a una remuneración compuesta por los siguientes conceptos: “1.- Sueldo Base Mensual; 2.- Gratificación Legal; y 3.- Remuneración Variable Mensual.” En el caso de marras el componente variable de la remuneración está compuesto por distintos bonos y campañas como se indicó autodenominados así por AFP CAPITAL, la cual en la realidad de los hechos, corresponden a COMISIONES POR LAS VENTAS DIARIAS que los trabajadores realizan para la demandada. Todos ellos se originan por el trabajo DIARIO realizado y son pagados mes a mes. Una remuneración principal y ordinaria, que son parte de la esencia para tener derecho al ya tantas veces mencionado “Beneficio de Semana Corrida”.

Explica que se trata de remuneración Mixta, Ordinaria, Principal e Individual. El devengamiento de las comisiones individuales de la trabajadora es diaria; no obstante estimar que este requisito tampoco es necesario, ya que el propio artículo excluye dicho requisito al señalar que “igual derecho tendrán” y al expresar que “se calcula sobre la parte variable de sus remuneraciones”. Es decir, excluye expresamente el requisito de devengamiento diario. Es procedente, pues si bien los trabajadores no tienen la limitación de la “duración” de jornada, no obstante, de todas formas, se encuentran sujetos a la “distribución” de jornada establecida en el artículo 28, esto es, no pueden distribuir su jornada en más de seis días. Es correcto afirmar entonces, que los trabajadores exceptuados de la limitación de la jornada, tienen derecho al beneficio de semana corrida en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, en la medida que devenguen remuneraciones, por concepto de un trabajo realizado en cinco o seis días a la semana. En razón de lo anterior, estimamos que no es procedente atribuir el requisito de que los trabajadores tengan estipulada una duración en su jornada, como condición para poder ser beneficiarios del derecho de semana corrida; ello sería confundir dos derechos con presupuestos diferentes, ya que la duración de la jornada, está considerada exclusivamente en el artículo 42 letra a) del CT para establecer el monto del sueldo base en relación con el IMM. Los únicos requisitos para que se haga procedente el beneficio de semana corrida son: a.- Sistema remuneracional contemplado en el artículo 45 inciso 1 segunda parte; y, b.- Jornada de trabajo semanal sea de 5 ó 6 días de acuerdo





al artículo 28 del CT. Ambos requisitos, a juicio de esta parte, se dan en el caso de marras.

Expone la fórmula para establecer las acreencias (divide la remuneración variable de la trabajadora (comisiones o tratos) por los días efectivamente trabajados. Ese resultado se multiplica por los días domingos y festivos del mes); adjunta tabla.

Deja constancia expresa de que esta tabla de cálculo fue confeccionada teniendo presente que, en el caso de existir licencias médicas otorgadas al trabajador, estas fueron descontadas proporcionalmente a los días que hubiere tenido derecho por concepto de semana corrida, lo que disminuyó los días efectivamente trabajados e igual que los días domingos y festivos, en la porción correspondiente. Ello, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa, que considera tanto a la licencia médica como a la huelga, como causas legales que facultan al trabajador para no asistir a su trabajo ( Dictamen Ord. N°1.983/82 de 28 .03.1996).

Señala las instituciones de previsión en todos los casos, a efectos de determinar el entero previsional de las remuneraciones debidas.

Cita pronunciamientos de tribunales en favor de su posición en sentencias firmes; solicitando la condena con actualizaciones legales y costas de la causa.

Contestó la demandada solicitando el rechazo con costas, controvirtiendo –conforme a la explicación del comportamiento de las tareas de venta y la remuneración variable, que tales procesos no generan ventas diarias, condición necesaria para el derecho a remuneración por semana corrida. Ninguno de los productos que ofrece se contrata en un solo día, esto básicamente pues estamos hablando de dinero, de pensiones y del futuro de nuestros clientes, nadie decide su futuro ni su vejez en un solo día, por el contrario, evalúa opciones, escucha propuestas, evalúa los riesgos y finalmente decide.

Afirma que que el libelo ignora, omite o deforma a su conveniencia las características del sistema remuneracional, y parte de la base de que todas las remuneraciones variables que perciben los demandantes corresponderían a



una “comisión por venta”, en circunstancia que su monto mayoritario se vincula con sus labores de mantención, las cuales exigen servicios que se prestan en el tiempo y sólo se devengan por la permanencia del cliente por un lapso determinado. Estas labores de mantención – y su incidencia en las remuneraciones variables de los demandantes - son silenciadas por completo en el libelo.

Todos los demandantes desempeñan la función de “Agente Profesional de Ventas”, en distintas 3 ciudades del norte del país, tales como Arica, Iquique, Antofagasta y uno de ellos en Valparaíso.

Expone el giro de la demandada que consiste, primordialmente, en la administración de estos fondos y en la administración y concesión de las prestaciones y beneficios previsionales que contempla dicho cuerpo legal. Para la ejecución de su cometido, la Compañía cuenta con el apoyo de su personal de Agentes Profesionales de Venta (el caso de los demandantes), cuya actividad se encuentra regulada por las disposiciones del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, emanado de la Superintendencia de Pensiones (en adelante, el Compendio). Los demandantes ejercían sus labores en distintas ciudades del país, especialmente en Valparaíso y el norte del país. Por tratarse de un mercado regulado, las funciones de los demandantes importan el conocimiento y aceptación de las disposiciones. De hecho, los agentes deben estar inscritos en el Archivo de Promotores, Agentes de Venta y Personal de Atención al Público – inscripción conocida como el “código del vendedor”. Describe las funciones de promoción o atracción comercial En primer lugar, corresponde a los Agentes Profesionales de Ventas promover la incorporación, afiliación o traspaso a A.F.P. Capital S.A. , que “generalmente no son fáciles y se desarrollan en un lapso considerable de tiempo, ciertamente superior a un día”. Lo anterior se evidencia al reparar en el hecho conocido de que la Compañía demandada no cobra las comisiones de administración más bajas del sistema previsional y que la sensibilidad del público general a esta variable es elevada, razón por la cual son sumamente excepcionales los casos de personas que se encuentren convencidas, ex ante, de afiliarse a ella. En los escasos casos en que ello ocurre, el cotizante se dirigirá a una sucursal o, incluso, realizará el trámite directamente por internet, pues actualmente los afiliados pueden traspasar su cuenta obligatoria o suscribir un APV sin



intermediación por parte de los Agentes de las Compañías. Lo infinitamente más habitual es que las personas requieran de una asesoría previa que resalte los beneficios de la totalidad de los atributos de administración de la Compañía y que la gestión de atracción abarque, en sí, múltiples reuniones antes de captar su preferencia. Lo anterior determina que la Compañía entregue a sus Agentes exhaustivas capacitaciones con el objeto de que conozcan en detalle los productos ofrecidos por aquella y puedan realizar una oferta de valor para captar las preferencias del público. A esto se denomina como Asesoría Integral y que supone que el Agente conozca en detalle la situación previsional, las expectativas y las posibilidades del potencial afiliado, de modo de diseñar una oferta personalizada. Para la concreción de esta Asesoría Integral se ponen a disposición del Agente diversas herramientas para trabajar con el potencial afiliado, como el Perfil de Inversionista, el Plan de Ahorro y el Escáner Previsional. El cálculo del Perfil de Inversionista permite al cliente conocer el nivel de riesgo con el que estaría cómodo invirtiendo, de acuerdo a sus objetivos y horizontes de inversión. A través de la asesoría, se procura que el Agente contribuya al afiliado a elegir, en un horizonte de largo plazo, el o los fondos adecuados para sus características personales. A través de las herramientas comercialmente denominadas “Tu Número”, asociada al monto total de dinero que se debe tener ahorrado al final de la vida laboral para obtener la pensión que se desea, y el Escáner Previsional, que permite al cliente revisar si tiene lagunas previsionales y conocer el monto proyectado de su futura pensión, el Agente debe procurar mejorarla a través del diseño un Plan de Ahorro necesario para alcanzarla la pensión deseada. En este marco, la asesoría debe analizar la posibilidad de realizar ahorros previsionales voluntarios adicionales al obligatorio, que son sumamente diversos y de complejidad considerable. El libelo presenta un escenario por completo ajeno a la normalidad, en el cual los Agentes realizarían una verdadera gestión express, por virtud de la cual prospectarían, contactarían, se reunirían y convencerían a las personas en un mismo día – en el acto, cabría suponer - de afiliarse al empleador. Lo cierto es que la realidad discurre por cauces totalmente diferentes y estas gestiones superan largamente un día.

El contrato estipula que las funciones del trabajador comprenden, esencialmente, las de obtener que personas sujetas a la obligación de efectuar



cotizaciones previsionales mensuales en una Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones, en adelante el o los Imponentes, adopten, en definitiva y como consecuencia de los servicios del Trabajador, la decisión de afiliarse o traspasarse efectivamente a A.F.P. Capital S.A.; e, intermediar los productos y alternativas de ahorro previsional voluntario que ofrezca el empleador, según lo establecido por el decreto ley N° 3.500 y por la ley N° 19.768. Lo anterior, con el objeto de obtener que, en definitiva, los clientes opten por uno o más entre los productos y alternativas antes referidos. Esta función importa que el Agente debe obtener que el Imponente afecto al régimen previsional establecido en el D.L. 3.500, inicie cotizaciones o traspase sus fondos previsionales, bonos de reconocimiento y otros a A.F.P. Capital S.A. e incluyen la preocupación del Agente de que las cotizaciones del afiliado ingresen efectivamente a su cuenta individual, saliendo del rezago en que puedan encontrarse al ingresar, y de proporcionar al nuevo imponente en AFP Capital S.A. la asesoría que pueda requerir. Ello, con sujeción a las estipulaciones del contrato y a la regulación administrativa existente para la ejecución de estas operaciones.

El libelo simplifica las cosas al máximo y postula que los Agentes serían funcionarios encargados del mero acarreo de formularios, antes que Ejecutivos expertos en materia previsional que desarrollan una asesoría especializada y valiosa, 6 por la cual pueden aspirar a percibir altas remuneraciones. Muy altas, en algunos casos.

Los contratos de trabajo de los demandantes estipulan que, dentro de sus funciones se encuentran las de ejecutar eficazmente las acciones tendientes a lograr la permanencia de los Imponentes en A.F.P Capital S.A., respecto de aquellos clientes que se hayan afiliado o traspasado por su intermedio, proporcionando a este último toda aquella asesoría que pueda requerir o que pueda serle necesaria, para que mantenga efectivamente y en forma permanente su cuenta previsional de capitalización individual en A.F.P Capital S.A., así como todo otro producto que haya contratado con el trabajador. Estas labores se refieren también a los productos de APV, indicando el contrato que el Agente debe ejecutar acciones tendientes a mantener la opción de los clientes sobre los productos ya intermediados por él. Con relación a las actividades de mantención, el Anexo sobre Régimen de



Remuneraciones Variables establece que el Trabajador será responsable de asesorar, efectuar estudios, entregar información y de introducir y mantener a los clientes en los productos y servicios, asegurando con ello mantener al cliente informado, generar confianza y facilitar el acceso, y con tales gestiones, sin perjuicio de aquellas que pueda emprender la Administradora, asegurar y obtener la permanencia efectiva del afilado. Para estos efectos la empresa tiene diseñado un plan de relacionamiento, apoyándose además las funciones de los Agentes con una Plataforma denominada Gestión Única de Clientes (GUC), donde constan los datos y el comportamiento previsional de estos últimos. los Agentes Profesionales de Venta obtienen su cartera de clientes como consecuencia de sus propios contactos o gestiones, de manera que se desempeñan fundamentalmente en terreno. Precisamente, la intención de la Compañía es que los Agentes tengan la más amplia libertad de movimientos y la posibilidad de disponer de sus tiempos como lo estimen mejor, sin perjuicio de ser citados para algunas capacitaciones, entrega de directrices comerciales y algunos controles dispuestos por la Superintendencia. El contacto de los Agentes con la Compañía se da a través de su jefe de ventas o el jefe de la sucursal. En el caso de los demandantes, su vinculación con la sucursal se daba a través de una reunión semanal, habitualmente a las 9:00 horas, en las que la jefatura entrega directrices comerciales, se revisan el estado de los cumplimientos y se resuelven consultas; y, una reunión mensual, dentro de los cinco primeros días del mes, con el objeto de dar a conocer las metas establecidas por la Compañía para el mes en curso, la que en lo posible se hace coincidir con la reunión semanal. Ninguna de estas reuniones es de carácter obligatorio prueba de lo cual es el hecho que jamás se ha despedido ni amonestado a ningún trabajador por no concurrir.

La premisa de los demandantes, en atención a que las actoras y actoras tendrían una jornada ordinaria de trabajo, es totalmente alejado de la realidad. Finalmente, la Superintendencia ordena realizar un control de los formularios de Órdenes de Traspaso en poder de cada Agente, conocido como control de folios, lo que la jefatura realiza los días viernes. La gestión consiste simplemente en verificar que los formularios, asignados a cada Agente con un folio numerado, se mantengan en su poder. Aquellos que no lo estén deben ser



anulados en el sistema. Con todo, este trámite puede tener lugar a cualquier hora, encontrándose la jefatura a disposición de los Agentes durante todo el día.

La obligación de presentación diaria por parte de los Agentes, ya sea de forma remota o presencialmente, fue eliminada de todos los contratos nuevos hace diez años, y de los antiguos cuando fueron actualizados en 2015. En todo caso, había quedado sin efecto – a lo menos - desde enero de 2009, época a partir de la cual la Empresa no exige ni controla la asistencia diaria de sus Agentes. En conclusión, la supervisión que realizan la Empresa la jefatura no es directa ni inmediata, ni tampoco se refiere a la persona de los Agentes ni a la forma y oportunidad en que desempeñan sus labores, sino que corresponden a trámites y controles sobre la regularidad de las operaciones mismas que intermedian, impuestos por normativa de la Superintendencia.

En definitiva – sin perjuicio de tratarse de trabajadores, y por ello dependientes y subordinados de una jefatura - los Agentes de Venta han sido calificados desde siempre como agentes comisionistas que desempeñan sus funciones fuera del establecimiento, o lo hacen en un lugar libremente elegido por ellos, o simplemente no están sujetos a fiscalización superior inmediata, situaciones todas contempladas como excepción de la limitación de jornada en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo..

Refiere la regulación administrativa de la actividad, explica los casos de rechazo de traspasos (repetición del proceso), en relación con la complejidad del mismo

Sobre las remuneraciones variables expone que la normativa incide directamente en la actividad y remuneraciones variables de los demandantes, dado que estas últimas se encuentran íntimamente ligadas a las afiliaciones o traspasos que realicen en cumplimiento de sus funciones, en la medida que tales afiliaciones o traspasos se consideren como efectivamente realizados, considerado el proceso regulado que se desarrolla a raíz de la afiliación de un cotizante. Lo anterior, sin perjuicio de las labores de mantención que son posteriores al perfeccionamiento de dichas operaciones. Pero no obstante la regulación administrativa de las funciones de los demandantes y la complejidad propia de las operaciones que intermedian, las remuneraciones



variables carecen de la complejidad conceptual que el libelo pretende atribuirles. Estas corresponden simplemente a los incentivos o comisiones por traspasos aceptados por la AFP de origen, a los bonos por la permanencia de los afiliados y, adicionalmente, a los premios derivados de campañas o concursos mensuales, los cuales se devengan en el evento de cumplirse una meta mensual de diversos factores (número de traspasos, montos traspasados, permanencia de la cartera, activos bajo administración, etc.)

Estas remuneraciones pueden complementarse con premios por campañas de metas mensuales – referidas a operaciones de APO y a la totalidad de las operaciones de APV - conocidos también como concursos, de carácter circunstancial y establecidos para un mes determinado.

Explica las “distintas clases de remuneraciones variables”. El Incentivo Mensual. Las partes convinieron un régimen de incentivo o comisión mensual que corresponde al 1% de la remuneración imponible bruta de los trabajadores traspasados efectivamente con la intermediación directa y única del Agente Profesional de Ventas (anexo), señalando que el mero hecho de la suscripción de la orden de traspaso irrevocable o de la afiliación no devenga incentivo. Dicho incentivo se calcula sobre la base de la renta informada por el Agente, una vez comprobada la certeza de esta última mediante su verificación efectuada sobre la base de los procesos de certificación de rentas definidos por la Empresa. Su liquidación y pago tiene lugar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente al de la aceptación de la respectiva afiliación o traspaso por la AFP de origen, y de efectuada la verificación de la renta en los términos antes indicados. Se entiende por afiliación o traspaso efectivo o cierto aquel que se haya efectuado ciertamente y haya sido aceptado por la Empresa de acuerdo a la normativa interna y también a las regulaciones de la Superintendencia de Pensiones. El incentivo mensual se generará sólo cuando el trabajador afiliado o traspasado cumpla con los requisitos señalados anteriormente y siempre que se trate de afiliaciones o traspasos concretos, válidos y ciertos según las normas legales y reglamentarias.



Los Bonos Mensuales de Permanencia, corresponden a la mantención que debe ejecutar el trabajador, los cuales inciden directamente en la permanencia de los afiliados, se pactaron dos Bonos Mensuales de Permanencia, de monto único, que se pagarán en los meses décimo y décimo quinto de suscrita la orden de traspaso o solicitud de incorporación a AFP Capital S.A., considerando como mes cero el de suscripción de tales documentos.

Los premios o bonos por campañas de metas mensuales A las remuneraciones estipuladas en el Anexo sobre Régimen de Remuneraciones Variables se agregan los premios que la Compañía paga por el cumplimiento de metas mensuales establecidas en Campañas mensuales, también conocidas como concursos de ventas. Estos premios no remuneran operaciones individualmente consideradas, sino que constituyen una retribución por el alcance de determinadas metas que se ejecutan durante un tiempo establecido al efecto, generalmente un mes, sólo al fin del cual puede concluirse si el premio ha sido devengado, o no. Las metas mensuales se refieren a las operaciones previsionales de carácter obligatorio, remuneradas individualmente según lo estipulado en el Anexo y, adicionalmente, como conjunto por el cumplimiento de metas mensuales.

Las operaciones de APV se remuneran todas como conjunto a través de los Premios por Campañas. Las campañas obedecen a estrategias comerciales derivadas de las condiciones del mercado en un momento determinado, o de la necesidad de la Compañía de fortalecer una línea de productos dentro de su oferta, para lo cual diseña estos incentivos adicionales que, como tales y atendidas sus características, son transitorios y tienen una duración de un mes. Atendida su naturaleza, las metas son distintas para cada mes, así como el monto asociado a cada premio. La variación de las metas deriva del hecho que la Compañía se inserta en un medio comercial dinámico, siendo evidente que sus objetivos cambian según las condiciones del mercado, de modo que la Empresa da lugar a estas campañas como un medio de incentivar los esfuerzos de sus trabajadores en una determinada orientación. Con todo, debe quedar en claro que la participación en el concurso y el cumplimiento de las metas establecidas en ellos conlleva un incentivo económico, pero no representa una obligación funcionaria para el trabajador,





de modo que no participar en una campaña no trae aparejada sanción alguna, lo mismo que no alcanzar una meta.

Controvierte que nadie remuneraciones puedan ser consideradas bajo el concepto de remuneración diaria, al que se relaciona la “semana corrida” del artículo 45 artículo 45 del Código del Trabajo, aludiendo al origen de la ley 8.961 del año 1948, su fin (remunerar los días domingo y festivos comprendidos en un periodo semanal trabajado, cautelando el derecho al descanso semanal, permitiendo que un trabajador devengue remuneración por los días de descanso semanal, como consecuencia de un sistema diario de remuneraciones), analizando la Ley N° 20.281 que **amplió el ámbito de aplicación de dicha norma**, considerando ahora trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente periodo de pago.

Sostiene que “cuando la nueva normativa establece que "igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables", no incorpora un nuevo status de "semana corrida" para quienes estén sujetos a un sistema mixto de remuneraciones, puesto que esa estructura ya estaba considerada con anterioridad”.

Expone la conocida doctrina de la Dirección del Trabajo en apoyo de su tesis (devengo diario, no consideración de remuneraciones accesorias o extraordinarias) y cita jurisprudencia judicial.

Vinculado a este análisis y a la explicación pormenorizada que ha hecho del componente variable de la remuneración, postula que es un error que se atribuya carácter único a la totalidad de las remuneraciones variables que exponen los demandantes. Lo cierto es que los términos tanto del contrato como de las liquidaciones y sus anexos, a los que los demandantes tuvieron acceso por solicitar su exhibición prejudicialmente, son claros e indican con precisión los distintos conceptos de remuneración variable a que tuvieron derecho. Por ejemplo, de la revisión de estos documentos se puede advertir, por ejemplo, que las comisiones por operaciones de traspaso son una fracción



muy menor de las remuneraciones variables de los Agentes; que alrededor de la mitad de las mismas – y habitualmente más – corresponden a los Bonos de Permanencia; y, que el resto corresponde a Premios por Campañas de metas mensuales. La incomodidad de los demandantes con este desglose los lleva a simplemente a ignorar estos documentos, indicando que todo se trataría de una maniobra de la Empresa para confundir a sus trabajadores. Con este argumento, buscan aumentar indebidamente el monto de la prestación que pretenden al solicitar su cálculo respecto de la totalidad de las remuneraciones variables que percibieron

#### Realiza análisis normativo adicional

En el caso que se considere la procedencia de semana corrida “impugna la base de cálculo y planillas que se indican en la demanda de autos, siendo montos excesivos. La suma total demandada es excesiva y no corresponde, lo anterior respecto de todos los trabajadores demandantes”.

Alega la improcedencia del pago de cotizaciones previsionales. Los demandantes no tienen derecho a las cotizaciones de previsión que demandan, primero porque no tienen derecho a la semana corrida, y en subsidio porque demandan cantidades calculadas con arreglo a las remuneraciones variables brutas que percibieron. Los demandantes **en todos** . En la medida que lo que se demanda es una remuneración impaga – y máxime si la relación laboral se encuentra vigente – no pueden los demandantes eximirse del pago de sus respectivas imposiciones previsionales, las que al empleador sólo compete descontar. Al no hacerlo así, los demandantes pretenden obtener un provecho adicional, cual es que la Compañía demandada pague una carga previsional que no le corresponde. Al empleador sólo compete la obligación de recaudación, pero no el incremento de las retribuciones de los demandantes.

Se llevaron a efecto las audiencias de preparación y juicio, rindiendo ambas partes prueba instrumental y declaración de un testigo.

#### CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO.

1. Se determinó como hecho pacífico que todos los demandantes prestan servicios para la demandante como agentes de ventas en diversas



regiones del país. Igualmente, están sujetos a las mismas condiciones contractuales y reciben remuneración mixta.

2. La controversia quedó centrada en la efectividad de adeudarse la prestación de semana corrida y, en caso de ser procedente los montos debidos.

3. La parte demandante rindió la siguiente prueba.

3.1 Documental: contratos de trabajo, anexos de contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones del periodo septiembre 2018 a octubre de 2020, de los demandante.

3.2 Declaración de Jessica Patricia Mamani Vargas, quien señaló que demandan compañeros de Iquique y Calama, es ejecutiva de ventas desde 2007; es presidenta del Sindicato. Los demandantes son ejecutivos de venta la gran mayoría; captan clientes de otras AFP. Explica venta de servicios (contactan; domicilios, empresas, por teléfono); luego hacen traspaso a través de papel, la web o con clave. Explica las tres modalidades; entregan a jefatura, no se involucran en eso. 1% les pagan de renta imponible del cliente (venta por papel). Al entregarse puede quedar rechazado, casi nunca ocurre (por carné vencido, enmendaduras; menos de un 4%). Antes se hacían con clave, traspaso en línea. Hoy se usa el sistema *on line* a través de la web; cliente hace el trámite: preguntas de seguridad; validado van *pimponeando* y se hace el traspaso, le manda un correo, revisa, se confirman los datos y se produce el traslado. No hay rechazo. Al mes siguiente se paga la comisión. Ha ido cambiando, pero era una reunión en la mañana, luego salían a terreno, ahora hacen una reunión a través de chat o por wasap y reportan a jefa lo que hacen en horario laboral, entre 8.30 a 18 horas, de lunes a viernes; se pueden hacer gestiones otros días, pero es lo mismo.

Contra examinada, señala que por conceptos de remuneración variable de agente de ventas: el 1% señalado; comisión por cuentas de ahorro, apv; mes 10, mes 15, bono. De la renta imponible del trabajador al mes 10 les pagan un porcentaje y al 15; cumpliendo mínimo de cotizaciones. Explica bonos de permanencia, 1% (mensuales). Labor de captación; captan por vender; llegan al cliente de distintas formas. Cuando la venta se concreta, se paga. Cualquier ejecutivo tiene capacitación para dar respuesta en materia



previsional. Venta papel venta web; con el tema del estallido social, después la pandemia, producto de eso la forma de hacerlo fue el sistema web; uno se evita viajar. Antes del estallido porcentaje papel/web. En su caso 90/10. Después es al revés; tiene 99% web hoy.; es mucho más rápido.

Contractualmente, solo se juntan en reuniones, lo han hecho en forma histórica, a las 8.30 en la oficina, hoy lo hacen por chat; no tienen en contrato horario fijo, pero si un horario porque hay horas en que no se les puede llamar (ejemplifica). Si tuviera un cliente que el sábado quiere hacer un cambio, trataría de hacerlo.

3.3. Se solicitó que se tuviera a la vista las siguientes causas RIT O-7106-2018, caratulada JIMÉNEZ/A.F.P. CAPITAL S.A., tramitada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; Causa RIT O-3588-2019, caratulada RAMÍREZ/ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A., tramitada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; Causa RIT O-7835-2018, caratulada STRANGE/A.F.P. CAPITAL S.A., tramitada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

4. La demandada además, aportó los siguientes medios:

4.1. i) Contratos de trabajo y anexos suscritos por todos los demandantes y AFP Capital (folios 15 a 61); ii) Liquidaciones de remuneraciones de los demandantes entre septiembre de 2018 y octubre de 2020 (están acompañados entre los folios 15 a 61 de la carpeta virtual); iii) Anexos de liquidaciones de remuneraciones variables de todos los demandantes entre octubre de 2018 y octubre de 2020 (están acompañados entre los folios 11 a 17 de la carpeta virtual); iv) Inducción Comercial AFP Capital 2018; v) Inducción Comercial AFP Capital 2018. Oferta Integral ; vi) Asesoría Integral AFP Capital; vii) Hablemos de pensiones e) Inducción Ahorro Previsional Obligatorio; viii) Inducción Ahorro Previsional Voluntario; ix) Inducción AFP Módulo Normativo; x) Impresión de documento Guía de Ahorro y relacionamiento; xi) Impresión de documento denominado Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro I. Título III. Letra A Administración de cuentas personales. Capítulo XV. Ahorro Previsional Voluntario; xii) Impresión de documento denominado Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro I. Título III. Letra A



Administración de cuentas personales. Capítulo XVIII. Requerimientos del Traspaso entre AFP.; xiii) Impresión de documento denominado Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro I. Título III. Letra A Administración de cuentas personales. Capítulo XXI. Notificación de las Órdenes de Traspaso entre AFP; xiv) Impresión de documento denominado Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro I. Título III. Letra A Administración de cuentas personales. Capítulo XXII. Análisis de la notificación de una Orden de Traspaso entre AFP. 15. Impresión de C.E. de 15 de enero de 2009, dirigido por don Jaime Saldívar a toda la fuerza de ventas, Asunto: RV: Eliminación libros de asistencias, con archivo.

4.2 Declaración de testigo Yilian Lorena Rojas Toro, jefa de oficina de Iquique. Explica remuneración; variable; concursos mensuales, comisión (1% de venta, sobre la renta del nuevo cliente) y permanencia (por permanencia de clientes). Ídem anterior. Detalla proceso de venta, distintas sesiones, reuniones, asesoría; proceso; tras eso vienen procesos de suscripción, papel, o web. Por quincenas se suscriben los traspasos y posterior a eso viene rechazo o aceptación del negocio; la compañía certifica la renta del cliente (por Previred); si viene en cero, como ha pasado tiene el ejecutivo que respaldar la renta. Está regulado por Superintendencia de Pensiones. Explica venta papel y venta web. En papel, puede haber errores, es la que ha presentado mayores problemas; tienen una alta cantidad de traspaso por web; es venta más seguro, la de papel, puede tener muchos reparos, en rapidez la web es más rápida, empezaron a migrar a la web. Hacia 2016 a 2019 60% venta web. Con pandemia migraron casi a totalidad a web.

Todos están con artículo 22, sin horario de trabajo, pueden captar días sábado; incluso feriado, domingo, que lo han hecho.

Contra examinada. Sobre el 1%. Puede hacerse la gestión en un mismo día: si; si el cliente lo quiere, en el mismo día; generalmente son dos o tres entrevistas. Operaciones (de la empresa) está en casa matriz; la venta de Calama se revisa en Santiago; la revisión externa la hace AFP de origen. Después viene certificación de Previred; si informe viene en cero, se comunica con cliente para que acredita, que aparezca en cero o con diferencias (30%).



Señala que las tasas de rechazo de venta web debe ser un 5%, por problemas de sistema o algún reparo externo. Hasta las 6 o 7 de la tarde se contacta con ellos, de lunes a viernes es lo general, si tienen un requerimiento sábado, domingo, festivo, estamos en contacto.

4. ANÁLISIS PRELIMINAR A ESTE TIPO ESTE CONFLICTO REITERADO. Este proceso replica otros sobre el mismo régimen remuneratorio, sobre el que han recaído pronunciamientos de unificación en diverso sentido. De las alegaciones vertidas por las partes se constata como ambas invocan sentencias emanadas de la Corte Suprema, en apoyo de sus posturas encontradas, unas más recientes, otras más antiguas.

5. Cabe recordar por otra parte, respecto de la ley 20.281 que, a poco de dictada, generó sucesivos dictámenes de la Dirección del Trabajo que intentaron limitar los alcances de la norma, poniendo en su texto, exigencias no previstas por el legislador. Se pretendió, sin más, restringir –por un órgano del ejecutivo- el alcance de la ley, con exigencias no previstas en la norma y sin discriminar –como hace la propia norma- las categorías que nítidamente contempla el inciso primero del artículo 45.

6. En este aspecto, le asiste razón a la demandada, cuando analizando la ley 20.281, sostiene que amplió el alcance original de la institución conocida como “*semana corrida*”, refiriéndose con corrección a la finalidad que tuvo, seis décadas antes, cuando se estableció para dar protección las remuneraciones de las personas que siendo remuneradas a diario, no percibían la retribución los domingos y festivos. Con todo, al igual que lo hiciera en su oportunidad la Dirección del Trabajo, adscribe a limitación a extremos no permitidos por la norma, desatendiendo su claro tenor literal y alcance.

7. Sobre la doctrina administrativa del devengo diario, la remuneración principal, etc, se han desarrollado los procesos en esta materia, sin perjuicio que en sede de unificación en diversas épocas, han surgido decisiones sobre el instituto remuneratorio, que recogen la tesis restrictiva o la que desconsidera las exigencias adicionadas a la norma por la Dirección del Trabajo. Sin ir más lejos, en este proceso, ambas partes invocan en su favor pronunciamientos de uno y otro tipo. Resulta perturbador, peligroso para el



Estado de derecho y la distribución de competencias orgánicas legislativa y ejecutiva, tolerar que un órgano ejecutivo llamado e interpretar las normas legales, innove por sobre la voluntad del legislador, mediante exigencias claramente no previstas, palmariamente ajenas al texto y al sentido la norma.

8. Por ello, la sucesión de conflictos sobre el régimen de remuneración de este tipo de trabajadores de la demandada ha sido conocido latamente en diversos procesos radicados en esta sede especial. La propia cuestión fáctica, ha sido reiteradamente conocida, desde la cuestión contractual, el marco normativo regulado de la actividad de los agentes de venta y la información que suministran los testigos, incluido su matices; al punto que en este mismo proceso las partes han decidido auto limitarse en la presentación de testifical, aportando uno por cada una.

9. En la línea de pronunciamientos que identifica la actividad de los trabajadores devengando remuneración diaria y principal la parte demandante cita tres pronunciamientos firmes (de la magistrada Luengo y los magistrados Riffo y Veas), en apoyo de su tesis, para identificar de manera concordante -a la relativa a los “traspasos de afiliados y nuevas afiliaciones- la remuneración asociada a traspaso de afiliados de una Administradora otra.

Dijo Riffo:

*“Queda de manifiesto que la labor de los trabajadores se agota en la suscripción del contrato de incorporación del afiliado, ya sea físicamente o a través de la plataforma de internet de la empresa (...). Los demandantes han logrado acreditar que en el proceso de venta, esta se consolida una vez suscrito el contrato de afiliación por el cliente nuevo de la empresa, lo que importa la entrega de documentación complementaria que es adjuntada a ese contrato y es entregada por el vendedor a la empresa de manera, sino inmediata por realizarse el trabajo en terreno, muy próxima en el tiempo. El proceso posterior de revisión e incorporación material del afiliado que realiza la empresa es propio de la venta o incorporación del nuevo afiliado, pues es natural que deba concretarse aquello con pasos posteriores, pero aquello no cambia el hecho de devengarse la comisión por la venta y concretarse aquella, desde el vendedor, al momento de la suscripción del contrato, sea “físico” o “virtual”, como las partes llaman a las ventas*



*materializadas mediante la firma de un documento o el llenado de datos o formularios en la página de internet de la empresa. Esta etapa posterior, tal como sostienen los demandantes, no es más que orden o burocracia interna de la empresa, determinando ella misma la complejidad y demora, por ejemplo al centralizar todo en la ciudad de Santiago, lo que no difiere el momento del devengo de la comisión por la venta, de la misma forma que el vendedor de una prenda de vestir en el retail no ve sujeta su comisión a la cuadratura de la caja que se realiza al final del día, al pago de las cuotas que pueda pactar el cliente, al inventario de los productos que pueda realizarse o a otro orden interno que esa hipotética empresa determine. La demandada intenta desvirtuar la forma de devengamiento de esta parte de la comisión variable, afirmando que en ese proceso de revisión posterior puede devenir en el rechazo de la afiliación y la obligación de enmendar algún antecedente, por ejemplo por algún error en el contrato (...). Sin embargo, es propia de cualquier revisión la contingencia de detectar errores que sean corregidos, lo que no obsta a la concreción del negocio. Por otra parte, las solas declaraciones que se reseñan no son suficiente prueba para otorgar a esa revisión posterior la importancia e incidencia en la afiliación que pretende la demandada (...).*

10. En concordancia con lo obrado en otros reiterados procesos, la prueba instrumental y testifical ilustrativa, apunta a ilustrar sobre el proceso de venta, consistente -principal, aunque no únicamente- en traspaso de afiliados desde otras AFP que desarrollan los ejecutivos. Los testigos de ambas partes son esencialmente contestes en cuenta sobre reuniones preliminares de la gente con los clientes, el llenado de la denominada orden de traspaso que hasta antes de la pandemia se efectuaba documentos físicos y con ocasión de la misma, muta a procesos informatizados que disminuyen a cotas ínfimas los márgenes de error y, una visación ulterior, que se corresponde con la entrega de los antecedentes, momento en que un supervisor los despacha a otra agencia de la empresa que coteja la corrección de los datos. Se trata de un proceso altamente estandarizado, y regulado por la ley y Superintendencia del área.

La contraprestación esencial remunerada específicamente se satisface, y en términos jurídicos, se devenga ingresando al patrimonio del





trabajador, con el hito de la venta, que se corresponde con la entrega íntegra por parte del vendedor de la orden de traspaso, no obstante a ello la fecha prevista para el pago de remuneración. Tal es la actividad remunerada específicamente con la comisión y corresponde a la causa de la contraprestación económica que soluciona el empleador.

Los restantes emolumentos variables no exigen una actividad particular del ejecutivo y se verifican por el solo transcurso del tiempo (de permanencia)

La prueba testifical, de manera concordante apunta a reconocer fases previas ejecutada por el vendedor y ulteriores, ajenas al trabajo del dependiente. Las primera son preliminares y accesorias a la acción que genera el devengo diario y la exigibilidad de la remuneración, la segunda carece de una incidencia relevante, desde que si bien eventualmente pueden generar un rechazo o una corrección ulterior, tal hipótesis –como se advierte de la declaración de los testigos- es absolutamente marginal en la estructura de las remuneraciones devengadas desde el hito de entrega de la orden de traspaso, por este concepto.

En otro extremo fáctico debatido, cabe concluir la existencia de control funcional directo (sin intermediación), sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las tareas; ejecutado de manera presencial, y a través de dispositivos de control. Existe una estructura interna de grupos de venta, sobre los que aparece un supervisor o jefatura (la testigo de la demandada reconoce el contacto regular de lunes a viernes y señala incluso límites de horarios específicos); En otra expresión del control, mediante dispositivos y aplicaciones (teléfono, whatsapp, correo electrónico, plataformas virtuales); se les entrega información para los clientes, materia de multimedia; en un relacionamiento que, tanto el absolvente como lo testigo de la demandada. Por la misma vía se les da información sobre los avances de la producción personal en el mes (con vistas a las metas que deben alcanzarse) y consultas sobre visitas a empresas; extremo inequívocamente relacionado con un control sobre la producción del trabajador.

La cuestión del devengo diario como nota predominante aparece tratada y establecida sobre el mismo régimen de trabajo de los agentes de



venta en los casos firmes sentenciados por Riffo, Luengo y Veas (sentencias tenidas a la vista).

11. Sin perjuicio de haberse desentrañado la cuestión fáctica del devengo diario en otros pronunciamientos (conforme al cual, el devengo diario corresponde a las remuneraciones por traspasos y afiliaciones), existiendo un régimen de trabajo en que se verifica una supervisión funcional reiterada; situada entre horarios de límite y desplegada de manera absolutamente predominante, de lunes a viernes; la decisión del caso se ajusta solo a la aplicación de derecho conforme a las exigencias normativas del artículo 45, por lo que constatada la existencia de una remuneración variable (íntegramente considerada a los efectos que se declaran) y el no pago de la remuneración de semana corrida los términos previstos en el precepto del artículo 45, con toda independencia de la forma de devengo, procede jurídicamente estimar la demanda.

12. Tal es razón suficiente para dirimir el conflicto. Con todo, hay una razón dogmática adicional, regularmente desconsiderada. Tal razón corresponde al imperativo que impone al adjudicador la aplicación de la interpretación más favorable, regla exegética que galvaniza, junto a otros principios, la disciplina especial que regula jurídicamente las relaciones del trabajo. Así, enfrentado a la tarea de determinar el alcance y sentido de una institución regulada normativamente (artículo 45) y en presencia de dos o más interpretaciones posibles, el juzgador se encuentra obligado, a aplicar aquella que resulta más favorable al trabajador; expresión clásica del denominado principio *pro operario*.

13. Siendo evidente que en este tema los tribunales, y específicamente la Corte Suprema, han dado dos respuestas de adjudicación respecto de la misma regla, a partir de dos interpretaciones distintas, es imperativo aplicar aquella más favorable al trabajador.

Reconocible en todos los manuales.

Y por simple, tantas veces olvidada.

14. En relación con los montos adeudados la actividad probatoria de la demandante ha sido suficiente, detallada y prolija para determinar los



factores sobre lo que se ajusta el cálculo señalado en la demanda en cada caso; montos de la remuneración variable, días domingos y festivos del siglo mensual e, incluso, ausencia por enfermedad que limitan con el derecho en cada caso. Adicionalmente, la respuesta genérica contenida en la contestación demanda, que no registra equilibrio desde el punto de vista contra argumentativo, respecto de la determinación efectuada por los demandantes, no satisface el estándar exigido por el artículo 452 del Código del Trabajo, desde que éstos tiene una defensa genérica de controversia, sin postular, caso a caso, mundos alternativos con indicación de los errores de cálculo sobre las cantidades planteadas.

Se advierte, del análisis de los comprobantes de remuneraciones de los demandantes, abordados aleatoriamente, la corrección de los guarismos allí contenidos.

La demandante accedió a toda la documentación del período correspondiente a contratos y comprobantes de remuneraciones las que (folios 15 a 60), suministran información que aparece correctamente consignada en los cuadros que contiene la demanda, sin controversia específica más allá de la opinión en orden a que contendrían “montos excesivos”.

Huelga la transcripción de los datos –incluso a modo ilustrativo- de aquello expresado correctamente, desde el resultado de la actividad probatoria prejudicial.

15. Las cotizaciones de seguridad de remuneraciones no pagadas en su oportunidad, deben ser solucionadas por el empleador de acuerdo a expresa disposición de la parte final, del inciso segundo del artículo 3° de la ley 17.322.

16. No hay otra prueba relevante que analizar.

Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 3, 5, 7, 8, 41, 41, 45, 160, 162, 168, 172, 173, 177, 420, 445, 453, 454, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, 3, inciso segundo de la ley 17.322,, se resuelve:



I. Hacer lugar a la demanda en todas sus partes, declarándose el derecho de los actores a la remuneración de semana corrida del período octubre de 2018 a octubre de 2020, por las siguientes sumas globales en cada caso:

- i) \$ 4.324.401 a Laura Fuentes Campos
- ii) \$5.845.789 a María Alejandra Letelier Valencia
- iii) \$3.680.879 a Maribel Godoy Danele
- iv) \$12.920.136 a Jenny Dubó Campusano
- v) \$ 18.835.508 a Jorge Warkeling Peña
- vi) \$2.845.464 a Karen Soto Robles
- vii) \$13.488.314 a María Soledad Díaz Leiva
- viii) \$27.143.335 a María Susana Garrido Vásquez
- ix) \$ 9.455.106 a Marjorie Araya Molina
- x) \$1.980.882 a Mirtha Miranda Camus
- xi) \$11.844.150 a Susana panta Romero

Las sumas ordenadas pagar deberán actualizarse de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 63 del código del Trabajo, mensualmente de acuerdo a los sub totales correspondientes a cada mes conforme a los cuadros escritos en la demanda (páginas 17 a 31).

II. La demandada deberá pagar las cotizaciones de seguridad social sobre los montos mensuales allí indicados, en las instituciones señaladas en la demanda correspondientes a cada trabajadora, con las actualizaciones y multas legales.

III. Desestimar la solicitud de descontar de las remuneraciones debidas los montos de cotizaciones.



IV. Imponer las costas de la causa a la demandada, por haber sido íntegramente vencida, regulándose las costas personales en la suma de \$ 5.000.000.

RIT O-7324-2020

Dictada por Álvaro Flores Monardes, juez titular.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>