

Santiago a veintidós de agosto de dos mil veintidós

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció MATÍAS HORACIO NOVOA CARBONE, abogado, domiciliado en Morandé 835, of. 1410, de Santiago en representación de doña [REDACTED] [REDACTED] iniciando estos autos inician por medida prejudicial de exhibición de documentos, quien luego interpone demanda en procedimiento de aplicación general por nulidad del despido y cobro de prestaciones en contra de [REDACTED] [REDACTED] representada legalmente por don [REDACTED] [REDACTED], con domicilio en Avda. Apoquindo 4820, Las Condes.

Señala la demandante que inicia la relación laboral con fecha 13 de abril de 2016, ocasión en la que la actora fue contratada con el objeto de prestar sus servicios de agente profesional de ventas, suscribiéndose contrato de trabajo de duración indefinida, los que se prestaron en la sucursal ubicado en la comuna de Osorno, Región de Los Lagos. En el cumplimiento de sus funciones, la demandante debía 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 sus servicios diarios, la decisión de afiliarse o traspasarse efectivamente a AFP Capital o traspasasen 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, debía proporcionar a los clientes que se hayan afiliado o traspasado a AFP Capital, toda asesoría que requiriesen. Asimismo, tenía que 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 sus funciones consistían 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.

En cuanto a la jornada de trabajo, conforme al contrato de trabajo, estaba sujeta al Art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo, sin embargo, señala que esto era muy alejado de la realidad, ya que en la realidad de los hechos prestaba 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, lo anterior, fundamentado, entre otras, en la supervisión y control funcional directa sobre la forma y oportunidad de la labor desarrollada por el trabajador, la que se expresa, por 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 y en que, citando el propio contrato de trabajo, dicha



supervisión se traducía en 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 era aplicable. Destaca que se les 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 con las jefaturas, luego durante la tarde debía 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.

Respecto a la remuneración, para efectos del art. 172 del C. del Trabajo, asciende a la suma de \$837.115, la que se encontraba compuesta por un sueldo base equivalente al INGRESO MÍNIMO REMUNERACIONAL, 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 del sueldo, ésta renta variable por comisiones DIARIAS de venta.

En cuanto al DERECHO AL PAGO DE SEMANA CORRIDA, para estos efectos, la demandante señala que las principales funciones de la trabajadora, se encuentra la obligación de vender los productos y servicios ofrecidos por su empleador y como contrapartida recibía comisiones por las VENTAS INDIVIDUALES de productos, los que principalmente son: - Captar clientes de otras AFP y realizar el llamado "traspaso de personas" - Cuentas 2 - Ahorros voluntarios - APV.

Señala que la demandada, 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 tacitas del contrato y por tanto derechos adquiridos de los trabajadores, los que mes a mes cambian de nombre los cuales son modificados y notificados mes a mes de manera unilateral por la demandada.

Que con anterioridad a septiembre de 2016, la demandada no entregaba el anexo de liquidación con la glosa respectiva y detalle de las comisiones percibida por los trabajadores y que en dichas liquidaciones de sueldo trata como BONO, aquellos conceptos que en la realidad tiene el carácter de COMISION POR VENTA, como contra partida, usa el termino COMISIÓN, cuando en la realidad corresponde a la naturaleza de un BONO, induciendo a error o confusión a sus trabajadores.

En cuanto al Procedimiento De Venta y Comisiones, primeramente aclara la Campaña Aum Neto Servicios (Campaña aumento de neto de servicios) Corresponde a campañas que se realizan en el mes calendario, en donde los ejecutivos de servicios deben cumplir con las ventas específicamente de cuentas de ahorro de APV y cuentas 2. Su funcionamiento consiste en que el trabajador comisiona por la venta individual y diaria de las cuentas de ahorro APV y cuentas 2 que capta durante el mes calendario, los cuales pueden corresponder a 3 formas de venta:

1. Captación de Cliente Nuevo corresponde a un nuevo cliente que no cuenta con APV ni cuenta 2. El procedimiento de venta de este cliente nace, y se perfecciona todo el mismo día. El trabajador asesora al cliente y posteriormente debe llevar un formulario con sus datos, el que es



firmado por el cliente y el ejecutivo, quien estampa su timbre con nombre y código de ejecutivo de servicio otorgado por la Superintendencia de Pensiones, naciendo en este momento el derecho al cobro de la comisión por la venta realizada. Señala que el mismo día el trabajador debe ingresar los datos de la venta en el sistema "BUSINESS" traspasando los datos del formulario al sistema electrónico de la AFP. Hecho lo anterior, el ejecutivo envía por valija el formulario llenado a mano a operaciones, quien posteriormente se limita únicamente a cotejar que no existan errores de individualización o copia. Hecho lo anterior, en aproximadamente 3 días que es el tiempo que demora en llegar la valija a operaciones y ser revisados los datos, que en el sistema del trabajador se refleja la venta como aceptada, en caso de existir algún error de copia, aparecerá la sigla rechazada, ante lo cual el ejecutivo debe únicamente rectificar el error de copia y pasa luego a estar aceptada. Señala que esto último, es una condición meramente potestativa del deudor, en cuanto a la revisión formal de los datos ingresados por el trabajador, y en consecuencia en virtud del Art 1478 del Código Civil, plenamente aplicable autos, ya que existe un sistema de revisión meramente formal por parte de AFP CAPITAL en el cual el trabajador no tiene intervención alguna, es responsabilidad de la demandada que exista una demora por AFP CAPITAL ordena enviar por valija los documentos para ser revisados en otro lugar, dilatando de manera unilateral el proceso, y poniendo condiciones adicionales que solo dependen de la voluntad del trabajador en la revisión de los documentos, para la final aceptación de la comisión en el sistema BUSINESS de cada trabajador.

Concluye que dicha condición para el devengamiento de la comisión como va indicamos, es Nula de Nulidad Absoluta, por cuanto, esta es una condición meramente potestativa que depende de la voluntad del deudor

2- Aumento de Ahorro APV y Cuenta 2. Corresponde como su nombre lo indica, a ventas a clientes que ya son clientes o afiliados de la AFP CAPITAL, quienes quieren aumentar los montos de sus ahorros de APV o cuenta 2 que ya tienen con AFP CAPITAL. El procedimiento de venta básicamente es el mismo anteriormente descrito.

3- Traspasos de Productos de Ahorro. El procedimiento medular es exactamente el mismo que ya se ha descrito, con la salvedad de que el cliente o afiliado, debe adjuntar adicional al llenado del formulario un certificado de saldo de ahorro APV de la otra compañía o institución. Una vez realizado esto, es carga interna de la compañía, específicamente del área de operaciones, gestionar el traspaso de los fondos entre las AFP, sin intervención alguna del trabajador

En cuanto a la comisión, puntualiza que se paga el 1% de los ahorros que ingresan por ahorro APV y cuentas 2. La forma de cálculo de estas comisiones por ejemplo si el contratante contrata un APV por \$100.000 mensuales, este monto se multiplica por 12, es decir \$1.200.000, monto el cual AFP CAPITAL transforma luego a la UF del día, monto al cual luego se le saca el 1%, el cual correspondería al valor de la comisión de dicha venta, es decir \$12.000, la cual se paga al mes siguiente de la contratación.

En segundo lugar, se refiere a la Campaña APO (ahorro previsional obligatorio) neto servicios: (o también denominada campaña ría neto), que consiste en los traspasos de la cuenta



obligatoria, es decir de la cotización obligatoria del 10% (jubilación) de otra AFP a la AFP CAPITAL., existiendo 2 procedimientos de venta:

1. Venta de Forma Manual: Que indica que es similar al descrito, con la diferencia que el afiliado debe estampar su huella digital, acompañar fotocopia de su carnet de identidad, y certificado de saldos de su otra AFP, para luego hacer ingreso al BUSINNES, entregando el mismo día a la jefa de sucursal o coordinador los documentos con el formulario, quien el mismo día realiza una revisión de tipeo, el cual, validado, se refleja el mismo día en el BUSINESS como aprobado. Posteriormente viene el procedimiento y gestión interna entre las AFP para la gestión del traspaso, en el cual el ejecutivo no tiene injerencia alguna.

2. Venta Por Vía Web: Indica que el afiliado con sus dos claves de seguridad, se permite hacer el traspaso automático e instantáneo de sus fondos, sin necesidad de llenar ningún documento, si no que se realiza todo de forma automática y electrónica, en el que puede indicar si el afiliado tubo asistencia de un ejecutivo, de ser efectivo se solicita el RUT de este ejecutivo, y una vez que el afiliado, termina el proceso asistido por el ejecutivo, se perfecciona el negocio jurídico y se devenga la comisión para el ejecutivo

En cuanto a la Comisión, indica que se paga el 1% de la renta imponible del nuevo afiliado correspondiente a UN MES. Es decir, si el ejecutivo logra el traspaso de un nuevo afiliado que tiene una renta imponible de \$1.000.000, la comisión del ejecutivo será la suma de \$10.000, independiente del monto que el nuevo afiliado traspase.

Por lo expuesto, señala que la demandante tiene derecho al beneficio de la semana corrida, siendo gravitante que 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, las que se originan por el trabajo DIARIO realizado y son pagados mes a mes. En tanto a la procedencia de la semana corrida respecto de los exceptuados de jornada ordinaria de trabajo, indica que el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, establece que todo contrato debe estipular la duración y distribución de la jornada de trabajo, por lo que afirma 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.

Finaliza, sosteniendo que la demandada no ha dado íntegro cumplimiento al pago de COTIZACIONES PREVISIONALES, SALUD Y CESANTÍA en las instituciones señaladas de la demandante, por cuanto la demandada durante toda la vigencia de la relación laboral no ha pagado el estipendio obligatorio denominado "semana corrida", de carácter imponible lo cual mermó ilegítimamente la real remuneración que la actora debía percibir, existiendo en consecuencia diferencias de cotizaciones previsionales, salud y cesantía ya detalladas anteriormente, solicitándose declare la nulidad del despido por no pago total e íntegro de cotizaciones previsionales.



Para detallar lo adeudado, la demandante adjunta tabla de lo adeudado respecto del concepto de semana corrida, respecto de la remuneración variable devengada en cada uno de los meses reclamados en los últimos dos años de la trabajadora:

Mes y año	Días trabajados	Domingos y festivos	Renta variable	Semana Corrida
nov-20	21	5	\$192.938	\$45.938
oct-20	21	6	\$254.256	\$72.645
sept-20	20	6	\$573.480	\$172.044
ago-20	20	7	\$129.239	\$45.234
jul-20	22	5	\$276.250	\$62.784
jun-20	21	5	\$461.478	\$109.876
may-20	19	6	\$180.914	\$57.131
abr-20	21	6	\$82.017	\$23.433
mar-20	22	5	\$81.726	\$18.574
feb-20	20	4	\$361.968	\$72.394
ene-20	22	5	\$150.452	\$34.194
dic-19	21	6	\$273.764	\$78.218
nov-19	20	5	\$462.085	\$115.521
oct-19	22	6	\$216.350	\$59.005
sept-19	18	8	\$287.259	\$127.671
ago-19	20	6	\$151.539	\$45.462
jul-19	22	5	\$216.489	\$49.202
jun-19	19	7	\$174.775	\$64.391
may-19	21	6	\$271.350	\$77.529
abr-19	21	6	\$0	\$0
mar-19	21	5	\$0	\$0
feb-19	20	4	\$71.748	\$14.350

ene-19	22	5	\$5.985	\$1.360
dic-18	20	7	\$392.069	\$137.224
nov-18	20	6	\$494.179	\$148.254
oct-18	22	5	\$744.550	\$169.216
sept-18	17	8	\$423.466	\$ 199.278
ago-18	21	5	\$487.831	\$ 116.150
jul-18	20	7	\$612.022	\$ 214.208
jun-18	21	4	\$935.155	\$ 178.125
may-18	18	6	\$1.014.999	\$ 338.333
abr-18	21	5	\$738.969	\$ 175.945



mar-18	21	6	\$655.805	\$ 187.373
Feb-18	20	4	\$815.327	\$163.065

Señala entonces, que por concepto de semana corrida se adeuda: \$3.374.127.-

Solicita en definitiva que se declare:

1. La nulidad del despido y se adeudan las remuneraciones que se devenguen hasta el pago total e íntegro de las cotizaciones previsionales, de salud y cesantía y en definitiva se convalide el despido de la demandante.

2. Que la demandante tiene derecho al "BENEFICIO DE SEMANA CORRIDA"

3. Que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones laborales:

- Semana corrida detallada anteriormente: \$3.374.127

- Saldo de cotizaciones previsionales, salud y cesantía en las instituciones antes señaladas por no pago de semana corrida.

4. Intereses, reajustes y costas

SEGUNDO: Que compareció Nicolás Barrios Giachino, abogado,, en representación de **ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A**, quien contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma con expresa condenación en costas.

Señala que las remuneraciones variables de la demandante no se devengan diariamente, careciendo el libelo de razón.

Que el libelo no puede - con tanta liviandad - suponer que los controles impuestos por la normativa de la Superintendencia de Pensiones (en adelante, la Superintendencia) con relación a las operaciones previsionales, tanto obligatorias como voluntarias, constituyan un mero capricho del empleador, que éste podría desarrollar en un mínimo tiempo y ello, sin perjuicio de ignorar por completo el libelo que las operaciones no se perfeccionan sino hasta que son revisadas y aceptadas por entidades distintas, tales como las Administradoras de origen, y que en caso de rechazo estas deben ser realizadas de nuevo por el trabajador.

Indica que el libelo ignora, omite o deforma a su conveniencia las características el sistema remuneracional y parte de la base de que todas las remuneraciones variables que perciben los Agentes corresponderían a una "comisión por venta", en circunstancias que su monto mayoritario se vincula con sus labores de mantención - que son silenciadas por completo en el libelo - las cuales exigen servicios que se prestan en el tiempo y sólo se devengan por la permanencia del afiliado por un lapso prolongado

Niega la Compañía que sus remuneraciones variables se devenguen diariamente y que tengan derecho al pago de la semana corrida, ya que no se cumplen los presupuestos que hacen procedente tal beneficio; y niega que tales hipotéticas remuneraciones debieran, en su caso, calcularse sobre las sumas señaladas por la demandante en su libelo.



Respecto de las funciones de la demandante, reconoce que le desempeñaba como Agente Profesional de Venta cuya actividad se encuentra regulada por las disposiciones del Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, que en términos generales consisten en promocionar los servicios de la Administradora, intermediar y obtener las afiliaciones o traspasos y, en general, asesorar a los afiliados con el objeto de obtener su preferencia y permanencia en la Empresa

Por tratarse de una actividad regulada, las funciones de la demandante importan el conocimiento y aceptación de las disposiciones emanadas de la ley y de la Superintendencia de Pensiones, habilitación que es entregada por la propia Superintendencia, en caso de que el postulante apruebe el examen de conocimientos que dicho Servicio elabora.

Dentro de las funciones, señala que en primer lugar, corresponde a los Agentes de Ventas promover la incorporación, afiliación o traspaso a la Administradora, función que dice relación con la asesoría que, en forma previa a la contratación de algún servicio, despliega el Agente respecto de un potencial nuevo afiliado o ahorrante, conforme con su contrato de trabajo, entregándole la demandada exhaustivas capacitaciones a fin de que puedan realizaron la Asesoría Integral previa, de carácter personalizada. En el desarrollo de aquella, el Agente utilizad diversas herramientas para trabajar con el potencial afiliado, tales como el Perfil de Inversionista, el Plan de Ahorro y el Escáner Previsional, a fin de conocer el monto proyectado de su futura pensión, procurando el Agente mejorarla a través del diseño un Plan de Ahorro personalizado. La asesoría, sostiene, debe analizar la posibilidad de realizar ahorros previsionales voluntarios adicionales al obligatorio, que son sumamente diversos y de complejidad considerable.

Puntualiza que la utilización de estas herramientas y el estudio personalizado de la situación del potencial afiliado, su vinculación con estimaciones de ahorro y elección de fondos e instrumentos que deben ser los adecuados, estas gestiones no pueden desarrollarse en el curso de un único encuentro y, por el contrario, generalmente se extienden a lapsos no son fáciles superiores a un día, por lo que lo más habitual es que las personas requieran de una asesoría previa que resalte 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, y no como señala la demandante que presenta un escenario como si los Agentes realizarían una verdadera gestión exprés, por virtud de la cual prospectarían, contactarían, se reunirían y convencerían a las personas en un mismo día.

En segundo lugar, señala respecto de las funciones vinculadas con las afiliaciones o traspasos de cuentas de ahorro previsional obligatorio y voluntario, función que 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, efectuando todas las acciones necesarias para perfeccionar dicho trámite, esto es, iniciar y concluir con resultado positivo, el itinerario de verificación dispuesto por la Superintendencia de Pensiones.

Indica que el libelo pretende argumentar que la función de la demandante se agotaría en la suscripción de los formularios que correspondan según el tipo de servicio contratado, pero sin



perjuicio de la importancia de su corrección para el éxito final de las gestiones, la suscripción de los formularios corresponde a un paso necesario, pero no suficiente, para el perfeccionamiento de las operaciones,

Sostiene que con posterioridad a la suscripción de los documentos el Agente prosigue vinculado a las operaciones que intermedia, en términos tales que la posibilidad de objeción o rechazo posterior de las mismas, ya sea por el empleador o por la Institución de origen, importa que el trabajador deba rehacerlas. El propio libelo así lo reconoce, al señalar que "en caso de existir algún error de copia, aparecerá la sigla rechazada, ante lo cual el ejecutivo debe únicamente rectificar el error de copia y pasa luego a estar aceptada", rebajándole la importancia del asunto a la existencia de meros errores de copia, aludiendo únicamente a un tipo de rechazo interno, y omitiendo aquellos rechazos derivados de defectos en la documentación de respaldo o los que pueden provenir de terceras instituciones - que obligan a rehacer la operación completa - pero lo cierto es que el hecho de que la demandante reconozca que la operación queda sujeta a validaciones posteriores y, según corresponda, aceptación o rechazo, determina que en ningún caso se perfecciona únicamente con la suscripción del formulario, simplificando la demandante las cosas 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, por la cual pueden aspirar a percibir altas remuneraciones

En tercer lugar, la demandada se refiere a las funciones de mantención de las cuentas incorporadas a la Administradora por intermedio del Agente Profesional de Venta, proporcionándoles toda aquella asesoría que pueda requerir o que pueda serle necesaria. Para estos efectos tiene diseñado un plan de relacionamiento, apoyándose además las funciones de los Agentes con una Plataforma denominada Gestión Única de Clientes (GUC), función que el libelo elige abstraerse, siendo éstas extremadamente relevantes, pues del éxito de estas gestiones depende el devengo de cuantiosos Bonos de Permanencia.

Respecto de la exclusión de los Agentes Profesionales de Venta de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, señala que se desempeñan fundamentalmente en terreno, obteniendo su cartera de clientes como consecuencia de sus propios contactos o gestiones, siendo la intención de la demandada que tengan la más amplia libertad para sus tiempos, sin perjuicio de ser citados para algunas capacitaciones, entrega de directrices comerciales y algunos controles dispuestos por la Superintendencia; que el contacto de los agentes se da a través de su jefe de ventas o jefe de sucursal, siendo la vinculación de la demandante con la sucursal, a través de una reunión semanal los días lunes, habitualmente a las 9:00 horas, en 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, las cuales no tienen el carácter obligatorio.

Los agentes deben concurrir a la oficina para digitar su producción en el sistema Biznet (no Bussiness), sin embargo, sosteniendo que no es en absoluto efectivo que deban realizar esa tarea el



mismo día en que se suscribe un determinado formulario. Lo realizan en el momento que estiman conveniente, sin perjuicio de tener que hacerlo antes del cierre de la quincena que corresponda, dado que la Superintendencia ha establecido que el mes se divide en dos para dar curso a estos procesos.

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, verificando 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.

Niega que la demandante deba presentarse de lunes a viernes a las 08:30 horas y señala que la supervisión que realizan la Empresa y 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.

Concluye que los Agentes Profesionales de Venta son agentes comisionistas que desempeñan sus funciones preferentemente 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.

En cuanto a la regulación administrativa de las operaciones previsionales y su incidencia en la funciones del Agente Profesional de Ventas, señala que las operaciones se enmarcan en un mercado regulado, dando cumplimiento estricto a las leyes y reglamentos, y a las disposiciones de la Superintendencia de Pensiones, tales como aquellas relativas a las operaciones de APV y a los traspasos de afiliado de una AFP a otra, actualmente en el citado Compendio, entre ellas la Orden de Traspaso (OT), requerimientos tales como que el afiliado deba suscribir ante la nueva AFP un formulario especial denominado Orden de Traspaso Irrevocable, previo ser informado mediante documento Informativo, posteriormente sigue el Análisis Formal que debe efectuar la nueva AFP, luego, la notificación de las Órdenes de Traspaso a la AFP de origen debe tener lugar dentro de los dos días siguientes al término de cada quincena para que en un plazo máximo de diez días hábiles contados desde la recepción de la documentación, la AFP antigua debe proceder a revisar a la regularidad del proceso de traspaso, suscribiendo un reclamo en el caso de rechazo - de acuerdo al procedimiento previsto, en cuyo caso, se debe repetir las operaciones. Para estos efectos, la AFP antigua tiene la obligación de proceder a un Análisis Lógico de la información recibida durante el proceso de notificación, señalando la demandada un listado de alguna de las causales de rechazo.

Refiere que el día hábil siguiente a la fecha en que la AFP antigua formalice la aceptación del proceso de notificación, debe comunicar a la nueva el resultado de su Análisis Lógico. El Compendio precisa que se entiende que la orden de traspaso ha sido formalmente aceptada por la



AFP antigua, si el registro correspondiente no ha sido incluido en el archivo con el resultado de la notificación y la transmisión de éste ha sido recibida conforme por parte de la nueva Administradora. Acto seguido, debe remitirse el aviso al empleador. El traspaso de saldos hacia la nueva Administradora debe materializarse dentro del plazo máximo de treinta días contados desde la fecha de suscripción

Concluye la demandada que la alegación del libelo con relación a que existiría una nulidad absoluta en el establecimiento de una condición para el pago de las remuneraciones variables, la que en su concepto sería meramente potestativa y dependiente de la voluntad - o capricho - del empleador, carece de todo sustento, y agrega que el libelo se ocupa únicamente de la revisión formal que compete a mi representada en calidad de Administradora nueva, pero no del otro proceso descrito.

Respecto de las remuneraciones variables de la demandante, señala que hay que tener presente las cláusulas contractuales relativas a sus funciones y remuneraciones, teniendo especialmente presente además la regulación administrativa. La normativa incide directamente en la actividad y remuneraciones variables de la demandante, 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.

Indica que las remuneraciones variables simplemente corresponden a las comisiones por traspasos aceptados por la AFP de origen y a los bonos por la permanencia de los afiliados. Adicionalmente, la demandante pudo acceder premios derivados de campañas mensuales, los cuales se devengan en el evento de cumplirse una meta mensual de diversos factores comerciales.

En cuanto a la COMISIÓN MENSUAL, precisa que los Agentes Profesionales de Ventas tienen pactado un régimen de comisión mensual que corresponde al 1% de la remuneración imponible bruta de los trabajadores traspasados efectivamente con su intermediación directa y única, estableciendo el anexo que debe entenderse que la labor que se le encarga consiste en conseguir la afiliación efectiva y cierta, lo cual importa que se inicie, registre y pague cabalmente y sin impedimento legal o reglamentario, la cotización real y efectiva a A.F.P. Capital S.A. a nombre del Imponente, por lo que el incentivo mensual solo podrá calcularse sobre al base de que el imponente efectúe realmente las cotizaciones, siendo irrelevantes los trámites previos necesarios para iniciar la cotización, y no generándose derecho a cobro de incentivo mensual alguno si dichos trámites previos no producen la afiliación efectiva del imponente. En consecuencia, el anexo expresa claramente que el mero hecho de la suscripción de la orden de traspaso irrevocable o de la afiliación no devenga incentivo, el que 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.

En cuanto los BONOS MENSUALES DE PERMANENCIA, indica que proceden siempre y cuando transcurridos los meses décimo y decimoquinto desde la afiliación o traspaso, según el caso,



y sin interrupción alguna, el Imponente se encuentre como afiliado vigente en esos meses en A.F.P. Capital S.A y no haya suscrito una Orden de Traspaso hacia otra Administradora hasta el último día del mes anterior a aquel que corresponda el pago, siendo necesario que el imponente registre a lo menos cinco cotizaciones en la Administradora para el pago del bono mensual de permanencia del mes décimo y diez cotizaciones para el pago del bono mensual de permanencia del mes decimoquinto.

En cuanto a los PREMIOS O BONOS POR CAMPAÑAS DE METAS MENSUALES, éstos 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. Estas no representan representa una obligación funcionaria para el trabajador, de modo que no participar en una campaña no trae aparejada sanción alguna.

Controvierte las definiciones y descripciones desarrolladas en la demanda, en que la demandante opta por una simplificación absoluta, minimizando la importancia de la función de la demandante, señalando que, con posterioridad a la suscripción de los formularios y la digitación de la información correspondiente, cesaría su intervención. . De otro lado, la aceptación formal interna de la operación -por mucho que pudiera acelerarse a los niveles impracticables que exige el libelo- no constituye el perfeccionamiento de la operación, menos para efectos remuneracionales. No puede la demandante señalar que no tiene injerencia en los procesos posteriores a la suscripción de los formularios, pues precisamente su aceptación o rechazo final van a depender de la corrección de los antecedentes que hayan recopilado y consignado, quedando sujetos a la posibilidad de rehacer toda la operación.

La demandada niega que todas las remuneraciones variables de la demandante sean "comisiones por venta" - que suponemos corresponderían al incentivo o comisión mensual, el cual en concepto del libelo tendría carácter diario - razón por la cual pretende que el cálculo de la semana corrida se aplique sobre la totalidad de dichos emolumentos variables.

Expresa que lo cierto es que los términos tanto del contrato como de las liquidaciones y sus anexos, a los que la demandante tuvo completo acceso por solicitar su exhibición prejudicialmente, son claros e indican con precisión los distintos conceptos de remuneración variable a que tuvo derecho

En cuanto a las defensas subsidiarias que señala la demandada en el caso de estimarse que la demandante tiene derecho a la semana corrida por algunas o todas sus remuneraciones variables, indica que la demandante omite indebidamente los días sábados hábiles de la operación de división establecida para el cálculo de la semana corrida, según lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. Asimismo, incluye en la base de cálculo remuneraciones variables de carácter extraordinario, sin atender al desglose contenido en las liquidaciones de remuneraciones. Señala además la improcedencia del pago de cotizaciones previsionales atendido el carácter bruto de la semana corrida demandada ya que, la demandante no tiene 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.

Señala que la conducta de la demandada no merece reproche alguno susceptible de ser sancionado con la nulidad de la terminación del contrato, toda vez que no conservó para sí el monto de cotizaciones previsionales descontadas.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo fijándose los siguientes hechos pacíficos.

1. Existencia de la relación laboral iniciada con fecha 14 de abril de 2016.
2. El hecho del despido el 15 de diciembre de 2020.
3. Que la última remuneración mensual del demandante de \$827.115.

Luego se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. La procedencia de la prestación denominada semana corrida por los periodos en que se reclama y en la afirmativa, montos que se hubiesen devengado por tal concepto.

Que en la audiencia de juicio se incorporaron los siguientes medios de prueba:

Parte demandante:

Documental

1. Contrato de trabajo y anexo de remuneraciones variables de la actora, de fecha 13 de abril de 2016.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2017.
3. Liquidaciones de remuneraciones de febrero de 2018 a noviembre de 2020.
4. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 02 de octubre de 2020.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

1. Jessica Patricia Mamani Vargas
2. Antonio Lorenzo Álvarez Seura

Otros medios de prueba:

La parte demandante solicita se tenga a la vista:

1. Causa RIT O-7106-2018, caratulada JIMÉNEZ/A.F.P. CAPITAL S.A., tramitada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
2. 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.



3. Causa RIT O-7835-2018, caratulada STRANGE/A.F.P. CAPITAL S.A., tramitada ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Parte demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo y anexo de remuneraciones variables suscritos entre la demandante y AFP Capital.
2. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, correspondientes al periodo demandado.
3. Carátulas de remuneración variable de la demandante, correspondientes al periodo demandado.
4. Impresión de documentos de inducción comercial dirigido a agentes de venta de AFP Capital.
5. Impresión de documento denominado Guía de Ahorro y Relacionamiento.
6. Impresión de documento denominado Compendio de Normas del Sistema de Pensiones. Libro I. Título III. Letra A. Administración de cuentas personales. Capítulos XV, XVIII, XXI y XXII.

Testimonial

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

1. Claudio Araya Ojeda.

CUARTO: Que en cuanto a la petición sobre semana corrida, la demandada ha negado la procedencia de dicha prestación.

Que de acuerdo a las liquidaciones de remuneración incorporadas por las partes, la demandante tenía un sueldo compuesto por una parte fija correspondiente a sueldo base y gratificación; además de una parte variable, compuesto de bonos de permanencia por diferentes periodos, Bonos OT, Comisión APO, Bono AUM Neto, dependiendo de cada período.

Que establecida conceptualmente la forma de remuneración de la actora, corresponde a esta sentenciadora determinar si le corresponde el beneficio de semana corrida, establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Para ello es útil realizar una cronología del establecimiento de aquella norma.

Tal como los sostiene la autora Lucía Planet Sepúlveda , en su libro “Semana Corrida, procedencia, historia de la ley N°20.281, ejercicios de cálculo”, en su página 18, indica que el referido derecho “se estableció tanto para los trabajadores con salario base, como para los remunerados a trato, siempre y cuando dichos dependientes hubieren cumplido la jornada diaria



completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente a la semana respectiva, permitiéndose sólo inasistencias relativas a accidentes del trabajo...”, esto último para ...“evitar la vieja práctica del san lunes”.

Posteriormente con la dictación de la Ley N° 19.250 de 1° de noviembre de 1993, la autora recién citada, indica en la página 20 de la misma obra, que “se eliminó como condición esencial para obtener el pago de la semana corrida, el cumplimiento de todos los días trabajados y que por el solo hecho de que un trabajador se encontrara remunerado exclusivamente por días, se haría beneficiario del pago del séptimo día...”.

Finalmente, con la de la Ley N° 20.281, el 21 de julio de 2008, se modifica nuevamente el artículo 45 del Código del Ramo, el que previo a su modificación presentaba una serie de interpretaciones que finalmente concluían que no era aplicable a los trabajadores que no eran remunerados por día. Lo que resultaba a todas luces lógico puesto que el artículo comenzaba indicando que este beneficio estaba destinado a los trabajadores remunerados exclusivamente por día.

Cabe hacer presente que siempre el objeto de la norma fue remunerar a los trabajadores por el día domingo y festivo no trabajado, precisamente para compensar aquel tiempo de descanso en el que no generaba ingreso, para que así el trabajador efectivamente se repusiera del desgaste generado en el desarrollo de sus labores durante la semana.

Con la dictación de la ley 20.281, se modifica la norma en comento, agregando un párrafo, el que señala que *“Iguar 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.”*

La referida modificación no ha estado exenta de polémicas, las que incluso han pretendido zanjarse por vía administrativa, con la dictación del Dictamen N°3262/066 de fecha 05 de agosto de 2008 de la Dirección del Trabajo, en el que se hace una errada interpretación de la norma a juicio de esta sentenciadora, por cuanto agrega un requisito que no está dado en el texto de la ley y que la demandada hace suyo en sus alegaciones.

QUINTO: Que contextualizada la norma fundamento de la petición del actor, procede hacerse cargo de las alegaciones de las partes, en específico de la demanda.

En primer lugar sostiene que el pago de la semana corrida a la demandante procedería sobre la base de haber sido remunerado con sueldo base y otra parte variable.

Para ello se debe analizar el tenor literal del artículo 45 del Código del Trabajo.

En su primera parte la norma señala **“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos”**, parte primera en la cual establece el derecho al pago de semana corrida, otorgándolo a los trabajadores remunerados exclusivamente por día. Continúa la norma indicando **“... 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.” , lo que corresponde a la forma en la cual se calcula el pago del beneficio, atendiendo a la remuneración diaria devengada por el actor.

Con la modificación introducida por la ley 20.281, que agrega al inciso primero del artículo 45, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración: **“Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos...”** , lo que significa que el legislador le otorgó el mismo derecho que ya tenían aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día a los que perciben remuneración compuesta por un sueldo mensual y remuneración variable, haciéndoles extensivo, en forma expresa, este beneficio que históricamente les había sido negado en atención a su sistema remuneratorio. Continúa la norma indicando **“...pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.”** , lo anterior deja en claro cuáles son los requisitos para su cálculo, sin establecer ninguna mención ni alusión a que dicho cálculo debe hacerse en base a aquellas remuneraciones variables que se devenguen día a día. Interpretar así la norma es agregar una condición que no aparece en ella para este nuevo grupo de beneficiarios, ya que sólo se calcula de esa forma para los trabajadores que caben dentro de la primera parte del artículo 45 del Código del Trabajo.

Refuerza lo anterior la propia historia de la ley, sin perjuicio que esta sentenciadora sostiene que su texto es claro, se hace alusión a su establecimiento sólo para dejar aún más en evidencia que jamás se estableció un requisito distinto al señalado en el texto legal.

Que en la discusión parlamentaria de la tramitación de la Ley N° 20.281, la modificación al artículo 45 del Código del Trabajo fue aprobada sin modificaciones, tal como consta en la página 45 de la historia de la referida ley.

En su página 46 y previo a la discusión en forma específica del proyecto, representantes de los trabajadores y de los empleadores fueron escuchados, así el Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicios se refirió *“...a la situación de los trabajadores comisionistas que reciben bajos sueldos mensuales, especialmente en el área de los retails, a quienes la modificación que el presente proyecto de ley establece en materia de sueldo base no soluciona la carencia del descanso remunerado, dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, que ha sido una de las reivindicaciones más importantes que han sostenido a lo largo del tiempo. Hizo hincapié, en este sentido, en que el citado artículo sólo otorga derecho a remuneración en dinero por los días domingo y festivos a los trabajadores remunerados exclusivamente por día, dejando de lado la realidad de los que reciben sueldo mensual o remuneraciones variables.*

Puso de manifiesto, por otra parte, que en muchos casos los empleadores descuentan lo que han incrementado por concepto de sueldo base por medio de la disminución de las comisiones que obtienen los trabajadores, lo que contradice el espíritu de la norma.



Por lo expuesto, se mostró de acuerdo con el ingreso mínimo mensual que el proyecto garantiza, pero siempre que se contemple, además, el descanso remunerado por aquella fracción de los ingresos de los trabajadores que corresponde a comisiones.

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

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

Así las cosas, nada se indicó con respecto a que se deba calcular el beneficio de semana corrida para los trabajadores remunerados con sueldo fijo y parte variable en relación a lo devengado diariamente.

Probablemente la confusión puede generarse en que la base de cálculo para los trabajadores remunerados exclusivamente por día corresponde 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, a diferencia de los remunerados por sueldo fijo y parte variable cuya base de cálculo comprenderá el promedio en relación a la **parte variable de sus remuneraciones**. Entonces el ejercicio matemático que debe hacerse para el caso de los trabajadores remunerados exclusivamente por día es dividir su remuneración **completa (que corresponde a la diaria devengada ya que ese es su sistema remuneratorio)** por la cantidad de días que debió trabajar y luego multiplicarlo por los días domingos y festivos de ese mes.

Por su parte el cálculo de los trabajadores con sueldo fijo y parte variable se hace dividiendo **el total de la de la remuneración variable (sin distinguir si se devenga diariamente o no puesto que la norma no lo dice ni es su sistema remuneratorio)** por la cantidad de días que debió trabajar y luego multiplicarlo por los días domingos y festivos de ese mes.

SEXTO: Conforme a lo expuesto en forma precedente, la trabajadora demandante tiene derecho al pago de semana corrida, toda vez que ha quedado acreditado que la remuneración



percibida por ella estaba compuesta por una parte fija que correspondía al sueldo base y gratificación; y además por una parte variable correspondiente al total de las comisiones percibidas, por lo que se hace plenamente procedente el pago del beneficio demandado, sin que sea relevante el hecho de devengarse o no diariamente la parte variable de la remuneración del demandante, ya que como se dijo, el artículo 45 del Código del Trabajo no contempla este requisito.

Que en el mismo sentido ha resuelto la Excm. Corte Suprema en sentencia de Unificación de Jurisprudencia dictada con fecha 06 de mayo de 2021 en causa **Rol N°131.001-2020**, citada por la parte demandante en su libelo y que en definitiva otorga el beneficio de semana corrida solicitado en aquella causa prescindiendo expresamente del requisito de devengamiento diario de la remuneración en su parte variable.

Que como consecuencia de lo razonado se ordenará el pago del beneficio de la semana corrida en los montos que se indicarán en lo resolutivo de esta sentencia, teniendo en consideración los días trabajados en cada período y de conformidad al cuadro elaborado por la parte demandante en su libelo, el que coincide con los montos percibidos como remuneración variable indicados en las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por ambas partes.

Que se tendrá como remuneración variable todo aquello que la actora perciba por conceptos distintos al sueldo base, gratificación, movilización y colación ya que todos los demás haberes que percibía la demandante son de carácter variable, siendo irrelevante si corresponden a comisiones individuales o grupales ya que el artículo 45 antes citado no distingue sobre ese punto.

SEPTIMO: Que en relación a la deuda previsional alegada por la demandante, efectivamente se ha producido una diferencia entre las cotizaciones pagadas por las remuneraciones percibidas y las que se ordenarán pagar en esta sentencia por concepto de semana corrida, razón por la que se hará lugar al pago de las diferencias de cotizaciones previsionales por las indicadas remuneraciones, debiendo las respectivas instituciones perseguir el pago de las mismas en la etapa de cumplimiento de esta sentencia.

Que en cuanto a la nulidad de despido solicitada por la demandante, se acreditó que el pago de las cotizaciones previsionales se encuentran íntegramente pagadas respecto de las remuneraciones efectivamente percibidas por la trabajadora, ordenándose en esta sentencia el pago de diferencias previsionales, por lo que no se condenará en este caso a la sanción contemplada en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, ya que la demandada pagó las remuneraciones en el entendido que se ajustaba a la ley y a los fallos que se han dictado a favor de su teoría, por lo que será rechazada la demanda en aquella parte.

OCTAVO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.



Por estas consideraciones, y visto además, lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 162, 168 y siguientes, artículos 420, 425 a 462 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se declara:

I. Que **se acoge parcialmente** la demanda interpuesta por MATÍAS HORACIO NOVOA CARBONE, abogado, en representación de doña [REDACTED] solo en cuanto se ordena pagar las siguientes prestaciones y por los conceptos de que se indicarán:

a) Semana corrida desde el mes de febrero de 2018 hasta el mes de noviembre de 2020 según el siguiente detalle:

Mes y año	Días trabajados	Domingos y festivos	Renta variable	Semana Corrida
nov-20	21	5	\$192.938	\$45.938
oct-20	21	6	\$254.256	\$72.645
sept-20	20	6	\$573.480	\$172.044
ago-20	20	7	\$129.239	\$45.234
jul-20	22	5	\$276.250	\$62.784
jun-20	21	5	\$461.478	\$109.876
may-20	19	6	\$180.914	\$57.131
abr-20	21	6	\$82.017	\$23.433
mar-20	22	5	\$81.726	\$18.574
feb-20	20	4	\$361.968	\$72.394
ene-20	22	5	\$150.452	\$34.194
dic-19	21	6	\$273.764	\$78.218
nov-19	20	5	\$462.085	\$115.521
oct-19	22	6	\$216.350	\$59.005
sept-19	18	8	\$287.259	\$127.671
ago-19	20	6	\$151.539	\$45.462
jul-19	22	5	\$216.489	\$49.202
jun-19	19	7	\$174.775	\$64.391
may-19	21	6	\$271.350	\$77.529
abr-19	21	6	\$0	\$0
mar-19	21	5	\$0	\$0
feb-19	20	4	\$71.748	\$14.350
ene-19	22	5	\$5.985	\$1.360
dic-18	20	7	\$392.069	\$137.224
nov-18	20	6	\$494.179	\$148.254



oct-18	22	5	\$744.550	\$169.216
sept-18	17	8	\$423.466	\$ 199.278
ago-18	21	5	\$487.831	\$ 116.150
jul-18	20	7	\$612.022	\$ 214.208
jun-18	21	4	\$935.155	\$ 178.125
may-18	18	6	\$1.014.999	\$ 338.333
abr-18	21	5	\$738.969	\$ 175.945
mar-18	21	6	\$655.805	\$ 187.373
Feb-18	20	4	\$815.327	\$163.065

Total por concepto de semana corrida adeudada: \$3.374.127.-

b) Diferencias en el pago de cotizaciones previsionales, a título declarativo, las que deberán enterarse en las respectivas instituciones en relación al monto ordenado pagar cada mes por concepto de semana corrida, todo lo que deberá cobrar cada institución previsional en la etapa de cumplimiento de este fallo.

c) se rechaza la demanda en todo lo demás.

II.- Las sumas anteriormente determinadas en el acápite tercero deberán pagarse con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

IV.- Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Notifíquese, regístrese, y archívese en su oportunidad.

RIT O-1008-2021

RUC 21-4-0320917-9

Dictada por doña **MARIA TERESA QUIROZ ALVARADO**, Jueza Titular, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.





NHXGXXVXXXX

A contar del 03 de abril de 2022, 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>