

Concepción, doce de diciembre de dos mil veinte.

**VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO.**

Con fecha 25 de noviembre de 2020 se llevó a efecto audiencia de juicio en esta causa, en la cual se rindió la prueba singularizada en el acta de la audiencia, cuyo registro consta en audio y el de los documentos con su digitalización.

Los demandantes son:

a) MARÍA CAROLINA VÁSQUEZ OLGUÍN, ejecutivo de ventas, R.U.N. 13.055.551-9, domiciliada en avenida Central 3271, San Pedro de la Paz.

b) VICTOR CLAUDIO MANZANO TOLOZA, vendedor comisionista, R.U.N. 12.529.266-6, domiciliado en calle Grandón casa 15, Población Los Boldos, Chiguayante.

La demandada es DISTRIBUIDORA MÖDINGER Y CÍA LIMITADA., R.U.T. 77.003.890-1, del giro de su denominación, representada por don Claudio Rodrigo Gallardo Kusch, R.U.N. 12.343.220-7 ambos domiciliados en Avenida Central 100, Quilicura, Santiago.

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, se procede a dictar la siguiente sentencia:

**1.-** Comparecen los actores deduciendo demanda en contra de la empresa Distribuidora Mödinger y Cía Limitada en calidad de empleador. Exponen al efecto que ambos le prestan servicios en calidad de ejecutivos de venta para Canal SPMK.

Señalan que la demandada les paga, además del sueldo base, comisiones llamadas Bono de Cumplimiento.

Indica que, pese a recibir el pago del denominado bono de cumplimiento, la demandada no le ha pagado la semana corrida, adeudándose desde septiembre del año 2017 al mes de agosto de 2019 la suma de \$2.836.449 respecto de María Vásquez Olguín y \$3.965.070 respecto de Víctor Manzano Toloza.

Señala que por el no pago de semana corrida se realizó una investigación por parte de la Dirección del Trabajo, en la cual se indica que respecto de los gestores de venta se aprecia que se genera un estipendio variable denominado en las liquidaciones de sueldo como “bono de cumplimiento,” el cual se encuentra asociado a una tabla de cumplimiento que va desde el 80% hasta el cumplimiento de 125%, resolviendo cursar una multa por no pagar semana corrida por ese concepto.

Agregan que, en relación con la procedencia del beneficio de semana corrida, respecto de los trabajadores que se encuentran exentos de cumplir una jornada de trabajo, por la misma Inspección del Trabajo se señala que tendrán



derecho a ese beneficio en la medida que las remuneraciones variables se devenguen diariamente y que sean principales u ordinarias.

Continúan citando jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema en que no se ha considerado como requisito de exigibilidad de la semana corrida que la remuneración variable se devengue diariamente.

Solicitan en definitiva se condene a la demanda al pago de la semana corrida por las sumas indicadas respecto de cada uno, más intereses, reajustes y costas.

2°.- La parte demandada, al contestar la demanda, no controvierte la relación laboral de los actores ni la existencia del denominado bono de cumplimiento.

Niega, sin embargo, que los demandantes hayan generado el pago de semana corrida en relación con el bono por metas que es de carácter mensual por tramos no diarios, para el cual se debe llegar a una meta fijada con anterioridad por sobre el 80% para comenzar a ganar, por lo que no entra al patrimonio del trabajador día a día, sino recién cumplida la meta.

Indica que si los demandantes llegan a una porcentaje menor de cumplimiento del 80%, reciben de igual forma el 80%, por tanto, es un asegurado equivalente a un sueldo fijo. Además, una vez que llega a la meta del 125% y siguen vendiendo, esas ventas no generan comisión.

Otro aspecto que destaca es que los demandantes en calidad de “gestores de negocios” no realizan ventas. Ellos atienden exclusivamente supermercados pero esa atención nada dice relación con las ventas. Esa función de “ventas” no existe y lo que existe son acuerdos comerciales concretados por los Key Account Manager (KAM) que acuerda con los supermercados y grandes cadenas las condiciones de venta de productos así como los lugares de exhibición en un supermercado. Finalmente, una vez que entre en vigencia el acuerdo comercial, el supermercado solicita directamente la mercadería mediante una plataforma llamada “comercionet” para que le pueda ser despachada.

Señala, en este sentido, que las funciones por las cuales se mide a los demandantes están relacionadas con la imagen de productos, ubicación, visualización de marza, control de góndolas y reponedores, entre otros.

Cita también jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema en relación con la exigencia del requisito de devengo diario de la remuneración variable para los efectos de hacer procedente el pago de la semana corrida.

En definitiva concluye que no procede el pago de semana corrida por las siguientes razones:



a) Los demandantes se rigen por el art. 22 inciso 2º, por lo que no tiene o no están sujetos a una jornada que permita la aplicación del beneficio, ya que, matemáticamente, no es posible realizar el cálculo cuando el trabajador puede prestar servicios 2, 3 o 4 días a la semana.

b) La remuneración variable no se genera día a día.

c) En la obtención del bono cumplimiento participan otros trabajadores, por lo que la obtención no es individual.

**3.-** Que, para acreditar sus alegaciones, la parte demandante incorporó prueba documental consistente en:

i. Activación de fiscalización, carátula e informe de fiscalización, resolución de multa, e informe de fiscalización número 0801/2019/964

ii. Contrato de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2015, anexo de fecha 01 de octubre de 2018, actualización de fecha 01 de marzo de 2019, suscrito entre doña María Carolina Vásquez Olgún y la demandada de autos.

iii. Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 1999, y actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019 suscrito entre don Víctor Claudio Manzano Toloza y la demandada de autos.

iv.- Correos electrónicos enviados por doña HELEN ARANDIA M, correo electrónico comercial@cecinas.com, entre otros destinatarios mvasquez@cecinas.com, que indican los Avances de Ventas Fredis Baeza acumulados. (Indican los avances de ventas diarios, durante el mes de noviembre)

v.- Correo electrónico enviado por doña HAYDEE M ROMERO correo electrónico hmromero@tottus.cl, el 07 de octubre de 2019 a las 12.40 a Alejandra A. Muñoz R, y reenviado por hmromero@tottus.cl al correo electrónico mvasquez@cecinas.com, el 07 de octubre de 2019, a las 12.45 horas, asunto solicitud de pedido.

vi.- Correo electrónico de fecha 10/05/2019, enviado del correo electrónico mvasquez@cecinas.com a caraneda@versluys.cl asunto productos nuevos.

vii.- Correo electrónico de fecha 09/09/2019, enviado del correo electrónico mvasquez@cecinas.com a cbaeza@modinger.cl, asunto oferta.

viii.- Correo electrónico de fecha 27/09/2019, enviado del correo electrónico mvasquez@cecinas.com a wketterer@cecinas.com asunto autorización.

ix.- Correo electrónico enviado por wketterer@cecinas.com, dirigido entre otros a mvasquez@cecinas.com y vmanzano@cecinas.com, asunto empuje Walmart cierre de mes, de fecha 24 de julio de 2019.



x.- Correo electrónico enviado desde mvasquez@cecinas.com a jbegazo@cecinas.com, con copia a wketterer@cecinas.com, asunto empuje, de fecha 02/08/2019.

xi.- Correo electrónico de fecha 07/11/2019, enviado desde controlgestion@cecinas.com destinatario entre otros mvasquez@cecinas.com y vmanzano@cecinas.com, asunto metas comerciales noviembre de 2019, zona norte.

xii.- Impresión Calendario de visitas de Víctor Manzano.

xiii.- Tres Órdenes de Compra generadas en forma manual con encargado de supermercado, todas de fecha 2 de diciembre de 2019.

Solicitó prueba confesional. Declaró en representación de la demandada don Carlos Gallardo Kusch. Señaló que los demandantes son gestores de negocio y forman parte de un equipo para gestionar ventas de supermercado. Refirió que los supermercados funcionan con un sistema de compras y que les corresponde a los gestores verificar que los reponedores hagan su trabajo y que los espacios negociados se cumplan. Indica que los “KAM” negocian espacios y descuentos con los supermercados o ciertas compañías. Agregó que es una meta en conjunto y todo ayuda a que los gestores la cumplan. Respecto del bono señaló que se da una meta de venta basada en el año anterior y los últimos tres meses. Se paga entre el 80% y 125% de cumplimiento y tienen garantizado el 80%.

Presentó la declaración testimonial de doña Flor María Toloza Pérez, trabajadora de Jumbo Retail, encargada de área de fiambrería. Expuso que conoce a doña Carolina, de la cual señala que es vendedora de Llanquihue a cargo de hacer los pedidos adicionales o devolución. Indicó que Jumbo trabaja por reposición automática y que cuando no llega el 100% piden cosas adicionales. Indicó que la demandante va 3 o 4 veces a la semana.

4°.- Que, por su parte, la demandada acompañó igualmente los contratos de trabajo de ambos demandantes.

Presentó la declaración testimonial de don Werner Ketterer trabajador de la empresa en el cargo denominado “KAM”. Señaló que el bono de cumplimiento es un incentivo que se asigna a una zona comercial que tiene un gestor de negocio, reponedores y también existe un supervisor. Refirió que tienen una venta base en un proceso automatizado que genera órdenes de compra automáticamente. Indicó que los actores participan verificando que la mercadería esté correctamente exhibida en los supermercados, verificando que los reponedores hagan su trabajo y solucionando los problemas de funcionamiento de stock “que coincida lo real con el sistema”. Expuso que el gestor tiene que ir a los supermercados pero no es



relevante cuando vaya. Señaló que el canal para pedidos adicionales es el analista de abastecimiento. Explicó que se utilizan dos aplicaciones telefónicas en las funciones de los gestores, en una de ellas se registran las visitas a los supermercados.

También presentó la declaración testimonial de Fredys Baeza que trabaja como gestor de negocios en la zona de Los Ángeles. Expuso que trabaja con distintas personas para llegar a las metas de venta. Indicó que el “KAM” hace la negociación en la central. El gestor le ayuda a hacer el empuje a través de las ventas que puede ver en una plataforma.

**5°.-** Que, el beneficio de semana corrida se encuentra regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo que establece:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo 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. 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.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras..”

**6°.-** Que, resulta preciso aclarar que la discusión en estos autos se centra en el derecho a semana corrida que tienen aquellos trabajadores sometidos a un sistema de remuneración mixta compuesto por sueldo mensual y remuneración variable, considerando que ese es el sistema de remuneraciones de los trabajadores demandantes.

**7°.-** Que, el derecho al pago de semana corrida para trabajadores que perciben sueldo mensual y remuneración variable fue incorporado por ley 20.281. Al regularlo, la única limitación que contemplo el legislador fue la exclusión de la base de cálculo de las remuneraciones de carácter accesorias o extraordinarias, como las gratificaciones, aguinaldos o bonificaciones.

No obstante ello, la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades interpretativas, por Ord 3262/066, fijó los requisitos que deben reunir las remuneraciones variables para determinar la base de cálculo de la semana corrida, señalando que debe tratarse de remuneraciones que se devenguen diariamente y que sean de carácter principal y ordinaria. Dichos requisitos han



sido recogidos por la jurisprudencia mayoritaria de la Excma. Corte Suprema a la fecha, entre otros, recursos de unificación de jurisprudencia 10.713-2011, 11.873-2011, 7.185-2012, 8092-2018 y 45.620-2018. Lo anterior fundado principalmente en la finalidad de la norma tras su modificación por la ley, que responde al derecho a descanso remunerado por los días domingos o festivos para aquellos trabajadores cuya estructura o régimen de contraprestación por sus servicios les impide devengar remuneración por esos días. Cuestión que surge con claridad de la historia de la ley, inspirada en la situación fáctica de los vendedores del *retail*, cuya remuneración fija era inferior al mínimo legal, quienes debía generar sus ingresos por sus ventas, lo que traía como consecuencia que sus descanso no son remunerados.

**8°.-** Que, en relación con lo anterior, se debe tener presente que el carácter diario de la remuneración no está dado por su determinación ni el momento en que la misma se paga, sino que por el tipo de la operación que le da origen, teniendo tal naturaleza aquellas que se devengan por las operaciones que el trabajador realiza conforme a sus funciones diarias y que no está en condiciones de generar durante su descanso. Esa ha sido la finalidad de la ley al reconocer expresamente el derecho a descanso remunerado de los trabajadores afectos a un sistema mixto de remuneración, compuesto por sueldo fijo y remuneración variable y así lo pone de manifiesto la Dirección del Trabajo en el dictamen antes citado, cuando explica que: “deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.” Agregando el dictamen que: “Lo anteriormente expuesto determina que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.”

**9°.-** Que, en lo que dice relación al denominado bono de cumplimiento, la prueba incorporada da cuenta que se éste se determinan sobre la base de un total de ventas mensuales de grupos de supermercados, asignados por zonas a los gestores de negocio, cuyo monto se calcula en razón de un porcentaje de cumplimiento de una meta que está determinada conforme a las ventas de los



últimos tres meses y de igual mes del año anterior. Tiene un piso de 80% del bono que se paga aun cuando no se logre ese porcentaje. Superado el porcentaje se paga en proporción al cumplimiento de la meta hasta un tope del 125%.

De esta forma, lo que se concluye es que el bono no responde a un devengo diario respecto de los gestores de negocios, o que tengan derecho a impetrar por cada día trabajado, ya que se trata de una meta mensual de venta de todos los supermercados de su zona en que se incluyen además las que se realizan en los días que no prestan servicios. El devengo diario, en cambio, tiene lugar respecto de la remuneración variable que los trabajadores pueden impetrar por cada día trabajado y que no devengan durante sus días de descanso.

En efecto, al tratarse de un total de ventas mensual, tienen derecho a impetrar las ventas de todo el mes, incluido aquellas que se generan también durante sus días de descanso. Los demandantes no tienen control de jornada conforme al artículo 22 del Código del Trabajo, pero esto no lo excluye de sus días de descanso domingos y festivos que son obligatorios.

En consecuencia, resulta claro que los trabajadores de autos devengan remuneración variable incluso por las ventas que se producen durante sus días de descanso, lo cual los excluye de la finalidad de la semana corrida, cuál es otorgar una compensación por los días de descanso de los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, no devengan remuneración variable durante los mismos.

Esto se explica porque la función de los actores no es realizar directamente las ventas como un vendedor de un establecimiento comercial. Las ventas de la empresa Distribuidora Mödinger y Cía Limitada corresponde a productos alimenticios conocidos bajo la marca “Llanquihue” que realizan a cadenas de supermercados bajo acuerdos comerciales previos, a los cuales se les traspasa automáticamente un stock o cantidad de productos previamente ingresados a un sistema comercial que genera las órdenes de compra automáticamente a medida que se tiene que reponer el stock de productos. Excepcionalmente los gestores de negocios pueden evidenciar la necesidad de aumentar la cantidad de productos y generar órdenes particulares de compra. Pero esto no es la regla general. Su función dice relación con concurrir a los supermercados y supervisar el stock de productos comprometidos, resolver problemas asociados, y realizar las gestiones relativas al control de que los productos sean exhibidos según los acuerdos comerciales existentes.

Por tanto, no se establece el requisito de devengo diario para estimar procedente el derecho a semana corrida, lo cual es concordante con la





jurisprudencia mayoritaria de la Excma. Corte Suprema y la doctrina administrativa de la Dirección del Trabajo.

**10.-** Que el resto de la prueba incorporada no altera lo concluido. Dentro de esto cae el informe de la Inspección del Trabajo, en el cual no se contiene un análisis de los hechos conforme a los cuales se devenga el bono, ni se exponen los motivos concretos por los cuales estima que la empresa debe pagar semana corrida. En todo caso, sus conclusiones jurídicas, pese a no estar debidamente fundadas, no son vinculantes para el tribunal.

También carecen de relevancia el informe pericial y las liquidaciones de remuneraciones cuyo objeto es la determinación de una eventual deuda. Esto porque no se ha estimado que los demandantes tengan derecho al pago de semana corrida.

Por estas consideraciones, normas citadas y visto lo dispuesto en los artículos 456, 458 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza en todas sus partes la demanda interpuesta por doña MARÍA CAROLINA VÁSQUEZ OLGUÍN y don VICTOR CLAUDIO MANZANO TOLOZA, en contra de DISTRIBUIDORA MÖDINGER Y CÍA LIMITADA, todos ya individualizados.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

**RIT O-1811-2019**

**RUC 19- 4-0228371-0**

**Dictó don FERNANDO ANDRES STEHR GESCHE, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

En Concepción a doce de diciembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.







PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE



XMFYSLSZRT

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