

Santiago, veintinueve de octubre de dos mil veintidós

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago compareció don **JORGE HERNAN ARAYA MUÑOZ**, trabajador, actualmente cesante, cédula identidad número 11.223.258-3, domiciliado en Riquelme 495, Talcahuano, deduciendo denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales, acoso laboral, cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones, en contra de **Sociedad Los Parques S.A.**, R.U.T. 77.225.460-1, empresa del giro venta de sepulturas y servicios funerarios, representada por don Cristian Eduardo Gutiérrez, R.U.N. 15.781.283-1, ingeniero, ambos domiciliados, o por quien corresponda de conformidad al artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados Luis Thayer Ojeda 320, Providencia, Santiago, en atención a lo siguiente:

Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada el 20 de Mayo de 2019, conforme a contrato de trabajo escriturado de la misma fecha. Si bien se pactó originalmente su duración hasta el 20 de Julio de 2019, el contrato se transformó en indefinido pasada dicha fecha. Desde el ingreso se desempeñó como Supervisor de Vendedores, en virtud del cual tenía a su cargo un equipo de ventas compuesto originalmente por 7 vendedores denominado “Sin fronteras.” Este equipo debía vender sepulturas del Parque del Recuerdo Américo Vespucio, Américo Vespucio Nueva Etapa y Parque del Recuerdo Padre Hurtado. En el desempeño de sus labores dependía del Jefe de Ventas, el Sr. Luis Pulgar, quien fungía como jefe directo. Por sobre aquel, se encontraba el Gerente de Ventas don Alejandro Rodríguez.

Conforme al contrato, estaba sujeto al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo anterior debía presentarse regularmente en la oficina



para reportarse a su jefatura, entregar informes y participar en reuniones de coordinación.

La remuneración mensual era de carácter mixto, esto es, compuesta por haberes fijas y variables. Los haberes fijos eran los siguientes:

- Sueldo Base: \$ 544.100
- Gratificación Mensual: \$ 126.865
- Colación: \$ 6.300
- Movilización: \$ 13.230
- Total, Haberes fijos: \$ 690.495

En cuanto a los haberes variables, estos consistían en diferentes tipos de comisiones y premios, algunos regulados en el anexo N°1 del contrato de trabajo titulado SISTEMA DE COMISIONES PARA SUPERVISORES y otros que no estaban escriturados, su promedio de acuerdo a los tres últimos meses es de \$4.976.100.-. En consecuencia, sumando el total de los haberes fijos mensuales y el promedio de los haberes variables de los meses indicados, la remuneración mensual que ha de considerarse para efectos indemnizatorios es de \$5.666.595.-

Durante la vigencia de la relación laboral alega haber sido víctima, al igual que otros supervisores y vendedores a su cargo, de reiteradas y sistemáticas conductas de acoso y maltrato laboral, tanto directo como indirecto, por parte de su superior, generando de esa forma un ambiente o clima laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. Alega que la denunciada no adoptó en forma adecuada y oportuna medidas de protección en favor de sus trabajadores para evitar y remediar la violencia laboral permanente, no obstante estar en conocimiento por haber recibido reclamos al respecto. Por el contrario, la denunciada se desentendió, favoreciendo este tipo de conducción en aras de mantener a como dé lugar el máximo rendimiento y productividad de sus equipos de ventas. En efecto, la empresa alentaba una cultura laboral altamente competitiva, punzante y exitista entre equipos de vendedores, en la que se combinaban la presión y amenazas permanentes con fuertes incentivos económicos reflejados en las altas remuneraciones. En resumen, la aplicación de



la deleznable técnica del “*garrote y la zanahoria*” como herramienta de motivación y control laboral.

Los principales hitos que configuran las situaciones antes expuestas son los siguientes:

1. El Sr. Pulgar se caracterizó durante toda la relación laboral por ejercer un estilo de liderazgo autoritario, sobre demandante y tóxico, como forma de reafirmar su propia personalidad, así como su jerarquía y valor para la empresa.

2. De esta forma, el trato del Sr. Pulgar hacia su personal, incluido el suscrito, era soez, despectivo y denigrante, normalizando la violencia verbal mediante el uso de un lenguaje procaz y grosero para referirse a sus subordinados y para enjuiciar sin contemplación ni decoro su labor, generando un ambiente laboral altamente tenso y humillante. Además, alega ser víctima de constantes agresiones de palabra cuando no se cumplía con sus expectativas o instrucciones, o se cometía algún error.

3. Por otro lado, las burlas y mofas también eran de ordinaria ocurrencia.

Dada la gravedad de la situación, en una reunión virtual con el Gerente de Ventas Alejandro Rodríguez, se le puso al tanto de la situación, así como del acoso laboral permanente del que era objeto junto con sus compañeros, quien se comprometió a intervenir, pero sin que adoptase ningún procedimiento ni medida concreta y efectiva. A consecuencia de estos hechos el Sr. Pulgar comenzó a generar un clima del todo hostil hacia su persona, prohibiendo al resto de los supervisores y trabajadores que siquiera le dirigiesen la palabra y mucho menos le prestaran cualquier colaboración en las actividades de la empresa.

Por si todo lo anterior no fuera suficiente, la empresa retuvo de manera unilateral y por tanto, absolutamente ilegal, el pago de las comisiones por ventas realizada en el mes de Octubre de 2020, que se debían liquidar y pagar junto con la remuneración del mes de Noviembre siguiente, bajo la excusa de una supuesta auditoría, en circunstancias que tales operaciones cumplieron todo el procedimiento de visación para su pago y se encontraban aprobadas en su oportunidad tanto por el jefe de ventas como por la Gerencia Comercial.



Señala que con fecha 25 de enero de 2021 reclamó ante la Inspección del Trabajo, por el no pago de las comisiones pendientes comprobando que la denunciada efectivamente no pagó las comisiones en su integridad, aunque por una suma inferior a la reclamada, cursando la respectiva multa.

El día 26 de mayo de 2021 realizó el auto despido o despido indirecto regulado en el artículo 171 de Código del Trabajo, enviando carta de despido certificada a su ex- empleadora, fundada en las conductas de acoso laboral (artículo 160 N° 1 letra f del Código del Trabajo), incumplimiento grave de las obligaciones de protección y seguridad (artículo 160 N°7 del Código del Trabajo) y vulneración de los derechos fundamentales a la integridad psíquica, honra y al principio de no discriminación (artículos 2, 5 y 485 del Código del Trabajo en relación al artículo 19 numerales 1 y 4 de la Constitución Política de la República) y el no pago a la fecha de las comisiones por ventas realizadas en el mes de Octubre de 2020 y que debieron pagarse con la remuneración de Noviembre de ese año y por no entrega a la fecha un premio consistente en Gift Card por la suma de \$320.000 por seguros funerarios y el no pago de las cotizaciones previsionales (art.160 N°7 del Código del Trabajo).

Previas citas legales, solicita se tenga por interpuesta la demanda y se declare lo siguiente:

a) En cuanto a la tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto: que conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, la denunciada vulneró sus derechos fundamentales, específicamente los establecidos en los numerales 1 y 4 de la Constitución Política de la República, así como el principio de no discriminación del artículo 2° del Código del Trabajo, lo que determinó a su vez el despido indirecto del trabajador conforme al artículo 171 del Código del Trabajo con fecha 26 de Mayo de 2021, y que la denunciada deberá adoptar las medidas que a juicio del tribunal se encuentre obligada, dirigida a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración, bajo apercibimiento legal.



- b) \$54.644.436 por concepto de indemnización especial al equivalente a once meses de la última remuneración mensual o la suma que se estime conforme a derecho, de acuerdo con el artículo 489 del Código del Trabajo;
- c) \$5.339.232 por indemnización de dos años de servicios equivalente a 90 unidades de fomento conforme al artículo 163 del Código del Trabajo;
- d) \$2.669.616 por la indemnización del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo;
- e) \$4.271.385 por recargo del artículo 171 del Código del Trabajo;
- f) En cuanto la indemnización del daño moral se condene a la demandada por la suma de \$20.000.000- o lo que el tribunal estime conforme al mérito del proceso;
- g) En cuanto al cobro de remuneraciones: Condenar a la denunciada al pago de las comisiones devengadas en el mes de octubre de 2021 y no pagadas en el mes de noviembre de 2021, por la suma de \$3.887.676, o la suma mayor o menor que el juez determine, conforme al mérito del proceso;
- h) Condenar a la denunciada al pago de \$320.000.- por Gift Card no entregada;
- i) En cuanto a la nulidad del despido, acoger la demanda de nulidad del despido indirecto por no pago de cotizaciones previsionales sobre la remuneración de \$5.666.595 mensuales, declarando que el despido indirecto no ha producido el efecto de poner término al contrato para efectos remuneratorios;
- j) Cotizaciones de seguridad social impagas;
- k) Feriado pendiente de 15 días hábiles por la suma de \$3.966.617 y el feriado proporcional por la suma de \$54.777;
- l) Reajustes e intereses legales y
- m) Que se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que comparece don Cristián Wagner Vergara, RUT N°15.314.470-2, abogado, en representación de la empresa LOS PARQUES S.A., RUT. 77.225.460-1, ambos domiciliados para estos efectos en calle Luis Thayer Ojeda N° 320, Providencia, Santiago, interponiendo excepción de caducidad del



inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, en atención a que las presuntas vulneraciones se habrían producido necesariamente durante la relación laboral y no con ocasión del despido, toda vez que el término de la relación laboral atendió a un despido indirecto que el denunciante realizó discrecionalmente luego de estar más de 5 meses fuera de la empresa con licencias médicas. De los hechos relatados en la carta de despido y en la demanda, se desprende que los últimos hechos a los cuales atribuye el carácter de vulneratorios necesariamente se debieron verificar antes de diciembre de 2020. En la demanda señala que desde noviembre inició un reposo por licencia médica de carácter común que lo mantuvo separado de la empresa hasta la fecha de su despido indirecto. Precisa que el actor dejó de trabajar y de tener relación alguna con la empresa por efecto de las licencias médicas desde el 19 de noviembre.

Junto con ello, alega que no ha existido ningún reclamo formal por parte del demandante, ni se hizo ninguna denuncia por vulneración o acoso, ni ante la empresa como tampoco en la Dirección del Trabajo. A mayor abundamiento, ni siquiera existen constancias de reclamos informales por la situación descrita en la demanda. Así, por aplicación del precepto indicado, existe un plazo para interponer la acción de tutela que debe ser contado desde el último acto vulneratorio en este caso, antes del 19 de noviembre de 2020, y la demanda de autos fue presentada el día 20 de julio de 2021. Por lo tanto, alega que los 60 días que tenía para haber presentado la acción de vulneración de derechos transcurrieron con creces, por lo que solicita tener por interpuesta esta excepción de caducidad y, en definitiva, acogerla declarando caduca la acción por tutela laboral en lo pertinente.

En subsidio, contesta la demanda solicitando sea rechazada en todas sus partes, con costas, en atención a lo siguiente:

Señala que el demandante comenzó a prestar servicios como Supervisor de Ventas con fecha 20 de mayo de 2019. Para todos los efectos legales, debe estarse al tope legal de las 90 UF establecida en el artículo 172 del Código del



Trabajo. Dicha suma a la fecha del despido indirecto (valor UF al último mes del mes anterior al despido) corresponde a \$2.654.472.

Con fecha 26 de mayo de 2021 el actor puso término al contrato de trabajo por aplicación de la causal establecida en el artículo 160 N°1 letra f) y N°7 del Código del Trabajo. Hace presente que la pareja del actor, doña Mónica Alvarado, quien ingresó en igual fecha, presentó una idéntica demanda argumentando los mismos hechos. Es más, la demanda es casi textual al presente juicio. Se indica esto para efectos de demostrar que el despido indirecto atiende a otras intenciones. Se rechaza íntegramente cualquier hecho relacionado con las vulneraciones que alega, señalando que esta acción de vulneración de derechos fundamentales la interpone a modo de intentar empatar una situación fraudulenta que afectó íntegramente al grupo al cual pertenecía y supervisaba el demandante.

Al momento del despido el trabajador no había manifestado tener conflictos o problemas con su supervisor, Sr. Luis Pulgar, por lo tanto, alguien que supuestamente lo han tratado de la forma en que señala en la demanda no guarda silencio y se abstiene de reclamar. Reclama que, de acuerdo al sentido común, alguien que ha sido tratado así no se queda impávido y sin actuar, simplemente así no funciona el ser humano. Su inactividad además es cuestionable por cuanto su pareja también trabajaba en el Parque, es decir, trabajaba con una persona cercana que habría sido testigo de los malos tratos. Es decir, ni siquiera su pareja hizo reclamos, lo que vuelve más cuestionable las imputaciones que fundan la acción de tutela.

Alega que los hechos descritos van a ser declarados también por las personas que eran parte de su grupo y que fueron despedidas por faltas a la probidad o que tal como el actor, se auto despidieron antes de que se ejecutaran los despidos, había un grupo de trabajadores que fueron descubiertos en las mismas prácticas. Parte de ellos fueron despedidos por la falta de probidad e incumplimientos graves, algunos renunciaron y otros se auto despidieron mientras se realizaba la investigación.



Señala que en el mes de noviembre de 2020 la empresa comenzó a tener conocimientos de prácticas fraudulentas por parte de ejecutivas de ventas, parte de los cuales pertenecían al grupo del cual el actor era supervisor. Las situaciones constatadas fueron principalmente el ingreso de negocios inexistentes. Al ingresar un negocio ficticio los ejecutivos producían las distintas comisiones a que por contrato tenían derecho, y la falsedad de los negocios estaba dada por diversas situaciones.

Los trabajadores involucrados en estas prácticas eran el actor y su pareja, Mónica Alvarado, ambos supervisores, y su grupo de trabajo. Curiosamente gran parte de ellos comenzaron a presentar licencias médicas al mismo tiempo, curiosamente también muchos de ellos se auto despidieron antes de que la empresa pudiese terminar la auditoria y despedirlos. Así es como también muchos de ellos han iniciado procesos judiciales muy similares a este caso. Todos tienen en común licencias médicas repentinas, supuestos acosos por parte de la jefatura, ausencia de reclamos por vulneraciones, no pago de los mismos negocios, etc. Así es como los compañeros de trabajo del actor demandaron en diversas causas judiciales en paralelo. En conclusión, se rechazan todas y cada una de las imputaciones que realiza el actor en su despido indirecto y en la demanda.

Agrega que los hechos en que se funda el despido indirecto son los mismos que en los que basa la acción de vulneración de derechos fundamentales. Así las cosas, las defensas realizadas con ocasión de la tutela son las mismas respecto del despido. En este sentido, se rechazan las acusaciones de acosos y malos tratos en los que se funda el despido indirecto. Como se indicó anteriormente, el despido indirecto es una forma de encubrir el accionar irregular del demandante dentro del marco de la relación laboral que la involucraron a él y a los demás compañeros de su grupo.

Alega que tampoco corresponde que el actor solicite, además de las indemnizaciones previstas para el despido y la tutela, una indemnización por daño moral, considerando además que el origen de sus problemas de salud fue de



carácter particular, no laboral según dan cuenta las diversas licencias médicas presentadas.

No se adeudan las comisiones señaladas toda vez que los negocios que reclama en la demanda en definitiva no eran negocios reales. Todos los negocios que indica en la demanda fueron realizados por ejecutivas a cargo del actor en forma irregular y fraudulenta. Así las cosas, al ser los negocios falsos, claramente la comisión del vendedor no puede devengarse y, por ende, menos aún, las comisiones de la supervisora. Tampoco se adeuda la GIFT CARD que reclama en la demanda. No adeudándose las comisiones que reclama, claramente no existía la obligación de la empresa de pagar cotizaciones por dichas sumas.

Finalmente, y luego de rechazar las sumas de dinero demandadas, solicita se tenga por contestada la demanda y, en definitiva, disponer su rechazo por carecer ésta de todo fundamento, al no existir vulneración alguna y por no haberse ajustado a derecho el despido indirecto de autos, todo ello con expresa condenación en costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se confirió traslado de la excepción de caducidad, la que fue rechazada por el tribunal. Luego, se llamó a las partes a conciliación, la que no se produce. Acto seguido, se fijaron como **hechos no controvertidos:**

1. Fecha de inicio el 20 de Mayo de 2019.
2. El cargo de Supervisor de Vendedores.
3. El demandante se auto despidió el día 26 de Mayo de 2021 por las causales de acoso laboral, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

En cuanto a los **Hechos controvertidos:**

1. Remuneración del trabajador al término de los servicios.



2. Circunstancias que configurarían la vulneración de derechos alegada y efectividad de los hechos indicada en la carta de auto despido.

3. Daños sufridos por el demandante, causalidad e imputabilidad del mismo.

4. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas, esto es, comisiones, Gift Card y feriado.

CUARTO: En la audiencia de juicio, la denunciante y demandante incorporó los siguientes medios de **prueba documental**:

1. Contrato de trabajo 20 de Mayo de 2019 y Anexo del contrato anterior titulado “Anexo N°1 Sistema de Comisiones para Supervisores.”, “Anexo N° 3 Reglamento para ejecutivos de Ventas, Mantención y Recaudación”, y Anexo de Contrato de titulado Supervisor de Ventas, Mantención y Recaudación.

2. Liquidaciones de sueldo de agosto, septiembre y octubre de 2020.

3. Correo electrónico remitido por denunciante a Jorge Rodríguez de 10 de Noviembre de 2020 con asunto solicitud cese hostigamiento.

4. Correo electrónico remitido de fecha 16 de Noviembre de 2020 remitido por denunciante a Alejandro Rodríguez con asunto Solicito Instrucción.

5. Intercambios de correos electrónicos de 4 de Diciembre de 2020, entre denunciante y don Jorge Lagreze con asunto Liquidación de Sueldo.

6. Correo electrónico de fecha 16 de diciembre de 2020 remitido por denunciante a Cristián Gutiérrez, con asunto premio smad.

7. Set de licencias médicas del denunciante.

8. Carta de auto despido del denunciante, fechada 26 de Mayo de 2021 y comprobante de envío y depósito en inspección del trabajo.

9. Informe médico del denunciante suscrito por psiquiatra Pamela Pacheco Gutiérrez.

10. Informe de fiscalización N° 1307/2021/164 de fecha 25 de Mayo de 2021 de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco.



11. Denuncias por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o despido indirecto en contra de la demandada Los Parques por acoso laboral, discriminación y sobrecarga laboral, según el caso, y sus respectivos certificados de envío:

Del 1er Juzgado del Trabajo de Santiago:

- 1) T-340-2021 Astrid Figueroa
- 2) T-908-2021 Gloria Espinoza
- 3) T-913-2021 Marlene Mora

Del 2do Juzgado del Trabajo

- 4) T-1017 -2020 Maricett Jiménez
- 5) T-187-2020 Rosa Velásquez
- 6) T-697-2021 Ester López
- 7) T-133-2021 Paula Flores

12. Acta Audiencia y Avenimiento Rit T-854-2021 Urdero Con Los Parques.

1° Juzgado Del Trabajo Santiago, respecto de ejecutiva Bárbara Urdero.

En cuanto a la prueba **confesional**, compareció don **Alberto Sepúlveda Jiménez**, quien expuso que, respecto a los supervisores de la empresa, su remuneración tiene una figura de premio, que se entrega mediante el pago de una Gift Card. En octubre, por la venta de seguros el demandante no tenía derecho a esa Gift Card, refiere que el Gerente de la empresa recibió correo, hubo un reclamo en cuanto a que no se le pagó, hubo una investigación y se determinó que varias operaciones del grupo que supervisaba Araya estaban irregulares, eran negocios no habituales, posibles estafas. Por esa investigación se paralizó el pago de todas estas operaciones y con el informe de auditoría interna se determina que las operaciones no eran efectivas. Se generó Gift Card, pero no se pagó. El proceso de venta se inicia con la entrega de prospectos de un área de la compañía, vendedores buscan referidos, contactan al cliente, contratos de compraventa de sepulturas, seguros asociados a operaciones comerciales, toman datos del cliente, completan documentos y los ingresan para que sean validados por los supervisores, verifican que los datos estén correctos, esto pasa por el área



de operaciones, para comenzar con el curso normal de cobro de cuotas a los clientes, los vendedores comienzan a comisionar cuando se obtiene un porcentaje de la venta. Se detectó que los clientes solo pagaban el 5% y entraban en morosidad, se hace la investigación, se detecta que no existían los domicilios. La firma se puede dar de distintas formas, en el domicilio del cliente, en el domicilio del parque, en oficinas comerciales, actualmente está la firma electrónica. A la pregunta de cómo se hacían las ventas cuando estaba Jorge, precisa que un porcentaje alto en oficina y otro en domicilio de los clientes, desconoce la porcentualidad específica de su grupo. La documentación la llenaba el vendedor y la entregaba al supervisor. Una vez que la venta se verifica con el supervisor pasa al área de operaciones donde finalmente se emite la venta, que ingresa al sistema, que se denomina trio, con las cuotas, ubicación de sepultura, los beneficiados. Los smad son los seguros de asistencia. Documentación la ingresa área de ventas a la otra área. El proceso principal de verificación la hace el supervisor. En las operaciones, si ve inconsistencias evidentes, revisa si hay cosas anormales y activa procedimientos. No hay otros procedimientos de verificación además del supervisor y del área de operaciones. El rol de jefe de ventas es el jefe de los supervisores, cumple rol directivo de organización, no participa directamente de las ventas. Dice que hubo un fraude, este supuesto fraude lo verificaron no solo yendo a los domicilios. Estos hechos son del 2020, pero han seguido apareciendo otros casos, la empresa en su oportunidad no había determinado tomar acciones penales, pero se fue acrecentando con el tiempo y finalmente decidió ejercer acciones penales, es una difícil decisión por problemas de imagen. No solo es constatación de domicilios, los clientes no existían, no había teléfonos, cuando se cita a los dos supervisores y trabajadores, al día siguiente todos presentaron licencia, eso no acredita el delito, pero se generan sospechas con todos esos actos. Fue citado por el gerente comercial en las oficinas de Santa clara, desconoce si fue por teléfono o correo. Lo citaron cuando estaba en curso la investigación, no recuerda el mes de la citación. Dentro de conclusiones del informe, estaba el de tomar medida de desvinculación respecto de los casos más



evidentes, donde había prueba suficiente para acreditar los despidos. A Jorge no se le despidió porque presentó auto despido. El informe inicial fue de diciembre de 2020, con los primeros casos detectados con 30 operaciones irregulares. A la fecha no han presentado querrela, gerencia no quiso hacerlo por tema de imagen y más con los juicios laborales que inician los trabajadores acusando de acoso laboral a un jefe que no tenía un vínculo directo.

En cuanto a la **testimonial**, previamente juramentados, comparecieron y declararon los siguientes testigos:

1. **Mónica Del Carmen Alvarado Estay**, 15.793.952-1, dice que conoció a Jorge en su trabajo en Parque del Recuerdo en la sección Santa Clara, ingresó en 2018, en junio, ya no presta servicios, dejó de trabajar en mayo de 2021. El motivo de la desvinculación fue por no pago de remuneraciones, la inspección le dio un plazo mientras investigaban y cuando resolvieron a su favor, le dijeron que tenía que hacer un auto despido, sus labores eran supervisora de ventas. Está a cargo de un equipo de 7 a 8 personas, el supervisor organiza el equipo los capacita, les hace una ruta de trabajo, organiza un programa de trabajo con los equipos. Pasaban en reuniones por las bases de datos, se les capacitaba sobre el proceso de venta cuando el ejecutivo realizaba venta con cliente, lo hacían en varios lugares, luego llegaba con la venta al parque el supervisor la tomaba, llamaba al trabajador, verifican las cuotas, luego de comunicación con el supervisor, se lleva al jefe de ventas, en su área era Luis Pulgar, luego pasaba al gerente de ventas. Este proceso toma como 2 o 3 días y máximo una semana. El jefe de Jorge Araya era Luis Pulgar. Sobre su relación con Luis Pulgar, al principio no fue muy buena, supo que era amigo de su ex marido una vez que ya había ingresado. Le dijo que necesitaba que declarara a favor de él, porque tenía una acusación en la mutual, ella no conocía a la persona de la denuncia, sacaron a una persona de cada sala, dice que no habló mucho, porque no conocía el caso. Esa sensación de que las estaba amenazando, era muy incómoda. Después recibió hostigamiento por parte de él, entraba a la oficina y le decía a sus compañeros “ustedes sabían que tenían una compañera que estaba separada”,



después volvió a entrar y la trató de maraca. Se enteraron de su separación en el trabajo por Luis Pulgar. Había muchas ocasiones, en su equipo tenía a Masiel, ella es lesbiana, el llamaba a sus compañeros hombres y le decía que se diera una vuelta a Masiel, que era un desperdicio. Ella empezó a cerrar la puerta con llave y a él le molestó. Había una chica venezolana, le ponía la cara en los pechos de Marjorie. Siempre se requería la firma de él, para un pago, le pasó que en navidad no le firmó una venta y quedó con menos sueldo ese mes. Todos sabían que había que llevarle el amén para que no jugara con sus sueldos. Respecto a la relación con Jorge Araya, Pulgar si puede llamar en la noche o un domingo por cosas de trabajo, lo hacía y hacia persecuciones con el teléfono. Dice que se metió en la relación de ambos, por ser amigo de su ex marido. En las reuniones de supervisores, todos tenían menos conocimiento que Jorge, pero Luis Pulgar los hacía callar cuando preguntaban por detalles de las explicaciones, Jorge defendía a sus compañeros cuando Luis les gritaba. Hubo una discusión en noviembre, que les iban a empezar a descontar el 6%, una supervisora le dijo que eso no estaba en el contrato, Jorge le dice a Luis que les explique en números, Luis se molesta, dice *“que se vayan todos a reunión menos voh, mira weon no te pongas chorito, porque se dónde vives.”* Jorge preguntaba porque los dejaba fuera de la reunión. Ella trató de calmar a Luis, lo ingresó a su oficina, le dice que se calme, porque gritaba puros insultos, al salir de la oficina de él, estaban todas las ejecutivas en el pasillo. Ella temblaba. Jorge estaba con sus ejecutivas, ella se fue con sus ejecutivas a almorzar para tomar aire. En relación a Luis Pulgar, vivían en la misma comuna, él vivía a dos manzanas de su comuna y se iba a dar vueltas. Por parte de la empresa, don Alejandro daba la misma respuesta, el gerente de ventas, decía que Luis es antiguo, que hablara con él para que cambie el trato, pero se aburren de acusarlo, porque don Alejandro no hace nada. No hubo más relación entre Luis y Jorge, los llamaba a todos los supervisores a reunión, menos a Jorge. Luis tiene un arma, ella lo sabía. Dice que vivían en lo alto de Quilicura, estaban a un par de cuadras, para salir de Quilicura Luis no tenía que pasar por la calle de ellos. Esto influyó en que se tuvieran que ir. Empezó su relación en

noviembre de 2019 con Jorge Araya. Luis Pulgar reaccionó mal, si la veía fumando la retaba, no entendía esa obsesión, se metía en cosas personales que no le correspondían. Las comisiones que no le pagaron fueron las del mes de octubre, que debían pagarse en diciembre. El motivo de no pago era por una auditoria y como no le llegó respuesta fue a la inspección del trabajo. No tuvo conocimiento de esa auditoria, no le dieron respuesta. Al **contrainterrogatorio**, precisa que se auto despidieron por no pago de comisiones en mayo, cuando la inspección les dijo que habían ido a la empresa y que los multaron. Estuvo con licencia médica, porque le daban crisis de pánico, cayó en la urgencia del hospital del profesor por una arritmia, la derivaron con un psiquiatra, el psiquiatra le dijo que tenía un trauma por el trabajo y la derivó con un psicólogo, hasta el día de hoy esta con el psicólogo. En el caso de Jorge, él también fue al médico, e Integramédica, porque ya estaba con problemas, le estaban haciendo exámenes porque ya se sentía mal, le dio licencia porque ya estaba con estrés. Se había sentido mal en la empresa, el día que empezó la licencia médica fue con el resultado de los exámenes. Antes de esto no había presentado licencia. Conoce Barbara Urdero trabajaba con ella, a Karina Bermúdez la conoce, del equipo de Jorge, conoce a Masiel, a Patricia Sandoval, era ejecutiva de Jorge, Paula Flores era ejecutiva de su equipo (de la testigo), no conoce a Soraya Pacheco, sí a Yesimar Sánchez y a Jorhanis, no sabe la situación actual de ellas. Respecto a Patricia sabe que tuvo un juicio favorable, fue testigo de ella, no sabe de la sentencia, pero le dijo que le había ido bien. No recuerda el resultado de la mutual. La medida que tomó fue hablar directamente con don Alejandro, presencialmente y en una ocasión que la trató de que, si acaso era *weona*, esa vez llamó a don Alejandro, pero no lo hizo por correo. No generaban ventas como supervisores, los ejecutivos realizan las ventas. Los supervisores les hacen el plan de trabajo y capacitaciones de los productos. Explica cómo se hacían las ventas, todas las ventas emitidas de los vendedores, esas determinaban comisión de supervisor. En su despido hizo reclamo por el tema del COVID y por Luis Pulgar, tuvo dos ejecutivas que enfermaron de COVID, llamó a sus maridos para que las retiraran,



las chicas le avisan el lunes que salieron positivos. Las chicas se bajaron las mascarillas cuando se empezaron a ahogar, Luis les dijo que mientras no tuvieran fiebre podían seguir trabajando, decía que podían seguir trabajando desde la casa, que era un resfrío común. No se hizo seguimiento de la enfermedad, cree que fue en el parque porque en el equipo de Jorge había varios contagiados y en el otro equipo también, había muchos ejecutivos contagiados. Cuando revisa su estado de cuenta y ve que no están pagadas sus comisiones completas, envió un correo a Jorge Lagreze, que eso no era lo que correspondía y él le menciona lo de la auditoria y en enero ella fue a la inspección del trabajo. Ya estaba con licencia médica, porque el 18 de noviembre empezó su licencia. Nunca les dieron el resultado de la auditoria, se enteraron de la existencia de la auditoria cuando enviaron los correos. Antes de eso no tuvieron conocimiento de irregularidades. A una ejecutiva nunca le hicieron el pago, pero después le pagaron, pero no entendía porque al supervisor no se le pagaba.

2. **Bárbara Naomi Urdero Pacheco**, 13.436.204-9, declaró que conoce a Jorge Araya, trabajó en empresa Los Parques del 2019 al 2021, en el área de ventas, era ejecutiva de ventas, don Jorge era supervisor de la unidad en la que trabajó. Como ejecutiva realizaba las ventas, llevaba los documentos a la empresa a la supervisora, donde la supervisora llamaba a la cliente para verificar datos y si cliente tenía dudas. Había un protocolo, luego se envía al jefe de ventas Luis Pulgar, revisa carnet de identidad, tarjetas y comprobantes de domicilio, luego lo firma él y el gerente de ventas, luego otra oficina donde revisan documentos y llaman al cliente para verificar los datos en caso que le contesten a esta oficina, esta llamada se devuelve a Luis Pulgar para que él llame, luego se van a oficina de apoyo de ventas que entregan número de operación, se vuelven a revisar los documentos, que coincida el Rut con el contrato, se revisa que el C.I. esté vigente y si es tarjeta de crédito, que estén activas ahí se termina proceso de venta y queda emitida. La venta la hacían en terreno, tenían que salir a buscar clientes, a veces a oficina de trabajo, la mayoría de las veces se iba a domicilio de los clientes y se hacía venta del producto en este proceso los vendedores iban solos,



a veces iban con una compañera. Funciones de Luis Pulgar era jefe de unidad de ventas, él tenía que revisar documentos de lo que entendía. El jefe de Jorge Araya era Luis Pulgar. Respecto al trato de Luis Pulgar, trabajó mucho tiempo ahí con don Jorge, él era supervisor de otra oficina, veía los tratos de Luis Pulgar, hubo momentos de una discusión en una reunión, una discusión fuerte, tenían reuniones todas las mañanas, no sabe de qué se trató la discusión, pero Luis Pulgar gritaba muy fuerte a don Jorge y en un momento llama a todos los supervisores a la oficina y a don Jorge lo deja afuera. Le dice *ahora estai chorito tú, no te metai, porque ya sabi*. Cada vez que tenían reunión a don Jorge lo dejaban afuera, esta reunión fue en noviembre de 2020. Dentro de otros eventos, don Jorge no participaba de las reuniones que hacían diariamente, lo dejaban aislado. Se supo que ejecutivas a cargo de don Jorge tenían problemas con sus ventas, les preguntaban por sus protocolos, a esas ejecutivas no les firmaban los protocolos, había algo en contra de él y de sus ejecutivas. Luis Pulgar era bromista, eran bromas pesadas e incomodaba a las ejecutivas, tiene compañeras que las hacía sentir mal, a su jefa le tiraba indirectas de que prácticamente era maraca, eran actitudes varias. Él una vez le tocó la cintura, ella no se dejó y sus compañeras le dijeron que él era así, pero ella lo miró feo. Él le gritaba por su apellido, *viniste a vender no a otra cosa*, no a pasearte de modelo. Era extraña su actitud. A la pregunta si la empresa tuvo alguna reacción respecto al episodio de noviembre, cree que no, la empresa no hizo nada. Al **contrainterrogatorio**, precisó que después de la discusión de noviembre, dejaron de integrar a don Jorge de las reuniones. Ella ya no trabaja en la empresa, estuvo con licencia médica como 4 meses o 5 desde noviembre. La empresa la desvinculó estando con licencia médica, la desvinculación fue porque supuestamente no se presentó, por abandono laboral, dentro de eso hizo un juicio a la empresa, reconocieron su error y pagaron la indemnización, salió todo a su favor, demandó el despido. En la demanda del despido no reclamó de los tratos de Luis Pulgar, con él tuvo dos episodios, pero que con su cara le respondió y no la molesto más, había personas que se dejaban pasar a llevar, se metía en el bolsillo de otras compañeras, que



como venían vestidas, se metía en la vida íntima de las personas, algunos ejecutivos lo veían como algo normal de él. No sabe cómo ganan las comisiones los supervisores. No hace ventas propiamente tal. Si había irregularidad, volvía de la oficina de FISE, si no se contactaba al cliente, el proceso volvía a don Luis. Una vez revisada la venta por el supervisor se iba a la revisión de don Luis, después se va a FISE y llama al cliente y en FISE si llaman y no contesta el cliente, se devuelve a don Luis. Los supervisores llaman al principio

3. Patricia Ivonne Sandoval Figueroa, 13.699.607-k, declaró que conoce a Jorge Araya porque llegó de supervisor, yo era vendedora de otra supervisora, a ella la dieron de baja y pasó a vendedora y a ella la derivaron a trabajar con él. Era supervisor en el Parque del Recuerdo. Ella era vendedora, asesora familiar, el proceso de venta debían llamar por teléfono y captar clientes, agendar entrevista, iban al domicilio o que les acomodara en hora que necesitaran. Les explicaban en qué consistía la sepultura los servicios, los seguros. La venta solo se cerraba si estaba de acuerdo, se le pedía un pie al cliente, el documento, un protocolo y en la oficina llenaban el contrato. Esa venta cuando estaba llena se la pasaba a Jorge Araya y luego a Luis Pulgar, quien revisaba mejor el contrato. Jorge Araya revisaba el protocolo y llamaba al cliente. Jorge llamaba al número del cliente que se indicaba en el contrato. Después de Luis Pulgar pasaba a FISE, es como la oficina donde revisan todo, la tarjeta, el carnet, que esté todo correcto, revisan los números. Luego pasaba a Solange, otro filtro y Juan Andrés, el encargado de llamar. Si FISE no lograba contacto, Juan Andrés tenía que llamar para verificar, si no se devuelve a Luis Pulgar. Solange era quien entregaba la ubicación de la sepultura cuando la venta ya estaba emitida. Empezó a trabajar en el 2019 hasta fines de noviembre de 2020, la despidieron con licencia médica, la causal fue un mal entendido con una clienta. La despidieron por falta a la probidad. Fue a la inspección, la orientaron, el juicio se terminó, está a la espera del pago, dice que el caso salió a su favor. Dice que tuvo 3 juicios, Luis Pulgar es el jefe se Jorge Araya. Luis Pulgar tenía mal trato, burlesco, altanero, en reunión en la mañana se burlaba de la ropa de los vendedores, cerraba la puerta pegando portazos. Les



decía que tenían hijos delincuentes, tenía una compañera venezolana gordita, que la trataba de gorda, ella se operó y él le decía que había perdido la plata. Jorge Araya no avalaba las humillaciones de Pulgar. Era muy apocador, no solo con su jefe, si no con todos. Tuvieron una reunión, estaba en otra sala, abrieron la puerta. Jorge preguntaba porque lo dejaban fuera de la reunión y le decía que no podía volver a la reunión, decía que él mandaba que él decidía y que si quería los echaba a todos. Luis Pulgar quería pegarle a Jorge y debido a todo eso los aislaron por completo de trabajo, no les firmaban los protocolos a las vendedoras. Nadie tomó en cuenta a Jorge, los supervisores notaron la diferencia, ya nadie hablaba con él, porque los echarían, no recuerda bien la fecha, fue entre fines de octubre o noviembre del 2020. Su jefe era Jorge Araya. La despidieron a fines de noviembre de 2020, estaba con licencia médica. Al **contrainterrogatorio**, precisó que algunas ejecutivas renunciaron por los problemas, Jorge Diaz y Paola quedaron trabajando, Yorjanis renunció, también Yesimar. A Paola la ascendieron a supervisora y luego la despidieron 2 meses después.

También rindió **prueba pericial**, compareciendo don Marco Aguilar, quien expuso ser perito desde 2006 en el área judicial, es psicólogo clínico, desde 2010 como perito en área civil, laboral y familia. En octubre lo designa el tribunal respecto del demandante, el peritaje es para determinar daño moral o psicológico en el demandante, coordinó sesiones, vía zoom, porque el demandante está en Talcahuano. Fue una entrevista semiestructurada en profundidad, corroborar información en la demanda, test proyectivos, examen mental y entrevista con la pareja del demandante, se evalúan 3 áreas, cognitiva, área interacción social y emocional. Dice que presenta lucidez de conciencia, se maneja con claridad de ideas, persona madura, con desarrollo cognitivo normal, cuando evoca instancias en su lugar de trabajo genera grado de inestabilidad durante el relato de sus recuerdos. Se maneja con habilidad social, respetuoso, sin contradicciones. Muestra intención de ganar aprecio de quien lo entrevista, en el área social muestra buenas habilidades para interactuar, en el área emocional empieza con soltura, pero al empezar a indagar en partes más complicadas en su trabajo,



muestra compromiso emocional importante, ojos llorosos, test proyectivos permiten triangular la información. Presenta un trastorno adaptativo agudo, relacionado con los hechos ocurridos en su último trabajo por la relación con don Luis Pulgar. Presenta trastorno para enfrentar lo cotidiano, no hay otro elemento relevante en su vida que explique este trastorno.

Interrogado el perito, precisa que la relación entre eventos laborales relatadas y consecuencias psicológicas, era un trabajo con muchas expectativas, fueron mermando su salud física, seguramente hubo un problema emocional, él va generando problemas de salud física, recuerda la hipertensión diagnosticada y otros síntomas que derivaron en un psiquiatra. El trabajo para él es un eje fundamental en su vida, es más que un sustento. Cuando esto se ve amenazado y golpeado va generando problemas fisiológicos, somatización y luego emocional y psicológico. En cuanto a si hay antecedentes mórbidos que expliquen este cuadro explica que son paralelos, cuando se presenta somatización, paralelamente se genera un evento psicológico. No hay antecedentes biográficos que expliquen estas conclusiones. Se recoge un relato que tiene ciertos sesgos, debido al inconsciente, verifica que no haya contradicciones en cuanto a su veracidad, se constata con elementos proyectivos, para indagar aquello de lo que el demandante no es consciente, de acuerdo a los tests aplicados. Se triangula información que da como resultado este trastorno que padece don Jorge. Al **contrainterrogatorio**, precisa que la solicitud específica de peritaje fue determinar el daño psicológico en el demandante, a la pregunta de si esa determinación era por el período entre noviembre de 2020 y mayo de 2021, indica que en esa época a fines de 2020, él asiste al médico por deterioro en su salud física, insomnio, su pareja le dice que vaya al médico, empieza un periodo de tratamiento, el medico lo derivó al psiquiatra, los hechos en esa altura ya estaban desatados, los problemas de maltrato por lo que le relata es desde incluso antes de esas fechas, en noviembre se encadena una situación de vida insoportable. Reviven los periodos, los hechos, es como escarbar en una herida y empieza a re experimentar estas



situaciones, vivenciando esa época. A la pregunta del abogado sobre la licencia entre noviembre 2020 y mayo 2021, explica que no sabía que el demandante tuvo licencia en ese periodo. Supo situación laboral de la pareja, ella también trabajaba ahí, fueron objeto de una investigación, pero no sabe más, eso lo vio en la demanda y en la contestación

En cuando a la solicitud de **exhibición de documentos** solicitada, sobre todos los antecedentes documentales relativos a las ventas individualizadas en la denuncia de autos realizadas en el mes de Octubre y cuyas ventas y premios debieron ser pagados en la remuneración del Noviembre, ambos del 2020.

Se precisa que se acompañaron contrato de trabajo, licencias médicas, liquidaciones de comisiones de IVA, pero el apoderado del actor estima que no se ha cumplido con lo solicitado. La demandada argumenta que se cumplió con lo pedido, por lo que pide que no se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo. En la especie, dicho apercibimiento se refiere a la facultad que tiene el tribunal de estimar por probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación a la prueba decretada y si se trata de documentos que deban obrar en poder de las partes, al respecto, la solicitud fue completamente genérica, sin individualizar los documentos requeridos, y, a pesar de ello, la demandada exhibió una serie de documentos en virtud de los cuales realizaba el cálculo de comisiones de ventas. En consecuencia, el tribunal rechazará la solicitud de hacer efectivo el apercibimiento legal requerido, por no ser aplicable al caso concreto.

Además, se incorporó la **respuesta de oficio** remitida por la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO NORTE CHACABUCO, conforme a la cual se acredita la denuncia, acta de fiscalización y resolución de multa en relación a la denuncia formulada por don Jorge Araya Muñoz, Rut 11.223.258-3, con fecha 25 de Enero de 2021.

Asimismo, se incorporó **peritaje contable** de don Sergio Araya, quien expuso sus credenciales, es Contador auditor de la Universidad de Santiago



desde 1984 y perito judicial de la Corte desde el año 1997, explica que fijó audiencia de reconocimiento pericial, participaron ambas partes, la demandada aportó algunos documentos, faltaron otros, como procedimiento alternativo pidió antecedentes que faltaban, se determinó relación contractual entre las partes, examinó comisiones, remuneraciones del actor, de agosto, septiembre y octubre de comparar los ítems consignados en el contrato de trabajo, comisiones se mantienen en agosto, septiembre y octubre y bajan en noviembre, hay una rebaja, no se tuvo información de la efectividad o no de la rebaja. Se advierte una producción del mes de octubre base para el mes de noviembre. Hay un correo del encargado de remuneraciones que hay 3 operaciones, a los vendedores se les pagaron comisiones, pero no al supervisor, se pudo determinar un faltante de pago de 3 millones y fracción. En base de octubre hay \$4.049.000, en liquidación de la demandada hay diferencial no pagado que correspondía a noviembre de 2020. En cuanto a la información faltante, en el contrato se habla de una nómina de la producción bruta, pero no se le entregó, también de una rebaja que se generó en el mes de noviembre. Pidió documentación al abogado Sr. Wagner, dice que no tuvo respuesta al correo. Con la información que se tuvo a la vista, no fue posible verificar la razón de la rebaja, cuando de las 13 operaciones en revisión, aparecen que 5 de las 13 se pagaron a las vendedoras. Hay un correo del encargado de remuneraciones con nombre Rut y cliente, ese informe con detalle de ventas y del vendedor y planilla de incentivos de dos vendedoras. Precisa que no tuvo a la vista el informe de auditoría acompañado por el demandado.

Finalmente, se tuvieron a la vista las siguientes causas:

- T-95-2021, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, solicita que se escuche audio de prueba confesional de la demandante, que prestó don Alberto Sepúlveda, para dejar en evidencia contradicción entre esta causa que no se hacían procesos de verificación. En el minuto 1:34 de ese audio explica que hay un procedimiento y en el minuto 2:16 relata proceso de ventas y verificación.



• O-4027-2021, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sobre el caso de ejecutiva Masiel Pérez, pide tener a la vista la demanda y que se alcanzó un avenimiento de fecha 27 de septiembre de 2021.

QUINTO: En cuanto a la demandada en la audiencia de juicio, incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo
2. Licencias médicas 2020-2021
3. Resoluciones de calificaciones de enfermedades profesionales de la demandante y de otros trabajadores del grupo señalado en la contestación demandada. En ellos se indica que el origen de la enfermedad es de carácter común
4. Ordenes de reposo demandante y otros trabajadores del grupo
5. Informe investigación interna
6. Carta despido Massiel Pérez
7. Carta despido Yesimar Sánchez
8. Carta despido Patricia Sandoval
9. Carta despido indirecto Mónica Alvarado.
10. Liquidaciones 2020-2021 noviembre de 2020 en cuanto a los topes imponibles, no hay cotizaciones pendientes, los otros días son pagados por las licencias medicas
11. Comprobante de feriado
12. Informes DICOM



13. Documentos auditoría

En cuanto a la **testimonial**, previamente juramentados, comparecieron y declararon los siguientes testigos:

1. **Alejandro Rodríguez Sánchez**, declaró que es gerente de ventas de Santa Clara Parque del Recuerdo, desde marzo de 2015. Conoce a don Jorge Araya, tiene a su cargo 250 personas una de esas áreas tiene 3 jefes de venta y cada uno tiene 6 supervisores, quien trabajo bajo su mando. Se relaciona con los jefes de venta para ver estrategia comercial, la venta, el desarrollo del negocio, con los supervisores se relaciona con los CPI con los indicadores de cada unidad, tiene reuniones individuales o en equipo. El jefe de ventas de Jorge Araya era don Luis Pulgar. Tienen 18 supervisores, con 2 supervisores se dio un deterioro en la calidad de la venta, cantidad de ventas dejaron de pagarse, ejecutivos asociados a los equipos, es habitual que se caiga el 10% del negocio, pero no como estaba ocurriendo, por lo que se empezaron hacer auditorias y detectaron situaciones irregulares. Eran clientes inubicables, direcciones de los negocios eran inexistentes, las revisaron ellos, luego una empresa externa, las direcciones no existían y cuadraban cuando estos negocios empezaban a caer, el ejecutivo con esas ventas alcanzaba el máximo de su ingreso. La compañía paga por recaudación, mientras cobra cuotas, paga comisiones, al 5% de recaudación, al mes 3 o 4 del negocio, ejecutivo cobra el 9% del negocio, en ese minuto los negocios llegaban a ese 5% y dejaban de pagar los clientes. Por el lado del supervisor, ganaban con el ingreso del negocio, hacían sobrecumplimiento de metas y recibían monto muy alto. Se generaron problemas, clientes reclamando que nunca habían contratado, con los antecedentes, que pasa con la cobranza. Cuando tenían auditoría armada se juntó un martes con los dos supervisores, en el caso de Jorge Araya y Mónica Alvarado eran pareja, citó un jueves a Jorge con todos los antecedentes, los citó en horarios distintos, no llegaron a la cita los supervisores y los vendedores, no pudieron preguntarles que pasaba y ahí Jorge Araya no volvió más, presentó licencias médicas, no volvió. Se dieron cuenta que



los negocios eran fraudulentos, algunos los despidieron por falta de probidad, uno renunció otro se auto despidió. Hay fuentes de prospección, como se obtienen los datos, los llaman y agendan la entrevista, está la posibilidad que vendan o no, llenan datos con información del cliente, el control lo hace el supervisor y con el ok pasa al apoyo de ventas que lo sube al sistema. El ejecutivo con los documentos va a operaciones, lo entrega, para que proceda a su operación. Cuando lo recibe el supervisor, el negocio va al apoyo de ventas, el administrativo los sube al sistema y una vez en el sistema en forma simultánea o al día siguiente los ejecutivos entregan el negocio en operaciones para que lo tramiten o procesen. En cuanto a la pregunta de cuando pueden saltar alarmas, refiere que puede ser en el momento que el apoyo de ventas no presente un documento, pero en estos negocios estaban con todos los respaldos, después pasa a operaciones, que revisa que estén en regla, que estén los datos, que no haya borrones, que coincida información del carnet con el contrato. Eran como 8 a 10 personas citadas, esta situación nunca se les había presentado, puede ser que un vendedor tenga mala práctica, pero no un equipo completo. Tiene 3 jefes de venta, el que tuvo el problema fue Luis Pulgar, él no es tan operativo como el supervisor, el jefe de venta es más estratégico, táctico, es el que lleva al negocio y se le saca una firma, pero en el proceso mismo no está, a menos que se le pida una firma. Respecto a la relación de Luis Pulgar, dice que es buena y en toda la fuerza de ventas, quiere destacar que como compañía, que se les hace encuesta a los trabajadores y que están entre las 8 a 9 mejores empresas del Great Place to work, tenían evaluaciones de buen clima laboral. Luis Pulgar tiene oficina individual, la suya está como a 4 o 5 metros de la oficina de Jorge Araya, era la primera o segunda después de Luis. El testigo siempre estaba con la puerta abierta, es una construcción mecano, escucha todo lo que pasa, es cercano, tiene interacción día a día, da vueltas por las unidades, ve cuando los jefes de ventas están en una sala. Se asoma por la ventana a ver el equipo. No recibió reclamos por parte del equipo respecto de Luis Pulgar. Cuando se dio esta situación hubo un cambio en la actitud de Jorge Araya, que tenía un carácter fuerte, Jorge Araya



tomó una actitud agresiva, después de la reunión Jorge vino a manifestar que se sentía ofendido, pero le reconoció que la problemática también había sido su culpa. Le dicen que la reunión fue compleja que desde que empezó la reunión y por eso le pidió que se retirara de la reunión. Envío un correo y le respondió que Jorge Araya le había reconocido parte de su responsabilidad. En ese momento ya estaba en el ojo del huracán por la auditoría Respecto a la auditoría esto debe haber sido agosto, septiembre, octubre de 2020. Las comisiones de estos negocios, en general se hizo la auditoría, cuando se produjo situación de que ellos no llegaron el jueves, se desaparecieron los vendedores. Él solicitó que se pospusiera el pago de ese mes hasta que estas personas vinieran y explicaran lo que estaba pasando, y ese pago de octubre o noviembre, pospusieron el pago hasta poder tener la versión de ellos, pero no volvieron. Al **contrainterrogatorio**, la auditoría les tomó como un mes y medio para reunir antecedentes, el periodo fue entre agosto, septiembre, octubre de 2020, abarcó todo el negocio desde marzo de 2020 en adelante. Jorge Araya estaba con licencia médica desde noviembre de 2020. Respecto al tema de las ventas, fueron la mayoría de las ventas de los ejecutivos involucrados, la mora se produce con 4 meses de desfase, cuando se paga la segunda cuota a 60 días. Luego cuando se llega al 5% del negocio han pasado 5 meses y hasta ahí estaban pagados, cuando empieza a aumentar la mora, empieza a indagar.

2. **Luis Pulgar Fuentes**, declaró que es jefe de ventas de la compañía Parque del Recuerdo, hace 10 años, cumplirá 10 años en este periodo. Trabajó con Jorge Araya como 1 año 3 meses, él era supervisor de ventas es quien se encargaba de dirigir el equipo de ventas, participan entre 6 y 10 ejecutivos de ventas, entrevista a las personas, hace capacitación constante, los acompaña en su trabajo, apoyarlos, verificar buena calidad de venta para formar equipo de buen rendimiento. Es una relación directa con el supervisor la que tiene. Respecto a la forma de generar comisiones, de acuerdo a producción que realizan los ejecutivos, tienen distintas metas de acuerdo al equipo de trabajo, se les paga con desfase,



por ejemplo, lo de enero se les paga en marzo, cuando se emite la venta al vendedor se le paga la comisión de venta cuando se llega a un porcentaje de recaudación al cliente. El supervisor no realiza ventas, solo apoya la gestión del ejecutivo. Sobre el proceso de generación de una venta, el ejecutivo toma un cliente por diferentes medios, referido, por base de datos de la compañía, se hace la venta, supervisores a veces acompañan, se ingresa la venta y el dinero a caja y se valida por el supervisor el negocio, que el cliente esté conforme con la venta. El supervisor le trae un protocolo, él lo valida, se envía a FICE, se contactan con el cliente, verifican datos del cliente si está bien la operación, hay otra unidad que verifica los datos. Venta queda emitida y en ese caso se le paga al supervisor. Jorge Araya tenía una buena relación con él, de trabajo, profesional, dejó de trabajar empezaron a ocurrir algunos episodios con la mayoría de los ejecutivos a su cargo, las ventas llegaban a cierta cantidad de dinero de pago, el 5%, eso no les afectaba en la comisión. Pero empezó a pasar en su equipo de trabajo y en el de Mónica Alvarado, que los clientes solo pagaban hasta el 5%, saltaron alarmas de la empresa. Se le pidió que empezara a indagar, de los teléfonos los clientes no contestaban, empezó a desaparecer el equipo de ventas, no supo nada de él, presentaron cargos en la mutual de seguridad, todos los casos fueron denegados por los casos de maltratos y de acoso que acusaban a la empresa. La mutual denegó los casos de los supervisores y que los ejecutivos alegaban que los hostigaban. Eran 8 a 9 ejecutivos, este patrón de conducta pasó con dos supervisores, que además eran pareja. Jorge Araya empezó a comportarse agresivo con él, Jorge se colocó muy agresivo, antes tenían una buena relación. Los negocios que investigaron era fraude, se volvió a llamar a los clientes, se comenzó una auditoría interna, no coincidían las direcciones, no existían los clientes. Cuando se llamó a Jorge para explicarle lo que estaba pasando, el jefe Alejandro solo habló con Patricia. Esos ejecutivos se auto despidieron, primero se presentaron a la mutual, los entrevistaron y a los testigos de la compañía, seguían trabajando, pero no venían, como no les resultó lo de la mutual, se auto despidieron. Cuando un ejecutivo ingresa un negocio, deben pasar unos meses.



Cliente ingresa con pie mínimo en ese tiempo era 140.000, la primera cuota cae después de 2 meses, se detecta esto como al sexto mes, cuando caen en mora los clientes, también puede ser normal, pero se pide al ejecutivo que haga la cobranza, pero en este caso fueron muchos casos. Al **contrainterrogatorio**, hay un promedio de ventas de la unidad a 1.5, es de como dos ventas mensuales, trabaja con 5 supervisores de venta en su unidad. Algunos ejecutivos hacen 2, 3 o 1 venta. Se le exhibe informe de auditoría, el testigo lo reconoce, a esa venta le faltaba teléfono fijo u otro. Exhibe una operación de Masiel Pérez con supervisor Oscar Castillo. Fice llama a los clientes, supervisor también podría llamar si quiere hacer mejor gestión, a la pregunta de si conoce al ex esposo de Mónica Alvarado, dice que no son amigos, lo conoció en un cumpleaños de su cuñada, ahí conoció a Mónica y su esposo Juan, la vio en dos ocasiones, porque eran amigos de la hermana de su esposa, conversaron en el cumpleaños de un hijo de su cuñada. Un año después Mónica se presentó en la empresa. Sobre la supervisión de la venta, Fice llama al teléfono que registran, le pidieron a Jorge ayuda para solucionar estas alertas para investigar los casos, le entregó la información a Jorge, pero lo alertaba más y alertaba, luego no vinieron a trabajar más. Hubo acusaciones de maltrato psicológico e incluso lo acusaron a él.

3. **Juan Andrés Castillo Quilodrán**, declaró que es gestor comercial en Parque del Recuerdo, en oficina Santa Clara, hace 17 años, ve gestiones de cobranza, de morosidad, auditorias de contratos e informes comerciales a gerencia. Jorge Araya fue supervisor en esas oficinas. Estaban auditando unos negocios, se fue con licencia, estaban llevando el caso de una ejecutiva en particular de Patricia Sandoval, cliente reclamaba por dinero ingresado y mandato que no había firmado, ahí empezó una investigación del ingreso de ventas y se percataron que los clientes no contestaban los teléfonos, hicieron auditoria en terreno, direcciones no calzaban a veces no existían los números, en otros no existía la calle, se reunieron con Jorge Araya en el cual se indicó que harían los procedimientos y agendarían una reunión, posterior a eso llego el día de la reunión



para dar explicación de esos contratos y se entera que se había ido con licencia el grupo de él, más los ejecutivos de su grupo y su pareja que también era supervisora, Mónica Alvarado. Había algunos negocios ya ingresados, otros aun no llegaban a la comisión del ejecutivo, que tenían algunas cuotas canceladas, parte de esos negocios llegaban al 5% y después no pagaban, había negocios menos avanzados y otros recién ingresados. El negocio en sí el primer contacto lo toma el ejecutivo con el cliente, en cualquier lugar, se llena la información, no es necesario que se acuda a la oficina. La primera instancia es el supervisor que debería verificar los datos y cumplimiento de políticas. La firma del jefe de ventas es un mero trámite, luego pasa a apoyo de ventas que ingresa los documentos y que genera el número de operación. Una vez que la venta se emite, el 5% puede ser cancelado con 3 primeras cuotas del pie, se encarga de revisar cartera de morosidades, para ver motivo de la deuda, en esos 3 o 4 meses, verifican si se dejó de pagar antes o después del 5%, no pueden verlo inmediatamente. Su tarea era llamar al cliente, de casi todos los negocios, en diferentes intentos no se pudo comunicar con ninguno, saltaba casilla de voz o fuera de servicio, se hizo auditoria en terreno, se envió la información a gerencia y se paralizaron los pagos de comisiones hasta tener una explicación del ejecutivo respectivo. No hay contrainterrogatorio.

4. **Mario Jorge Lagreze López**, declaró que es encargado de personal y de remuneraciones de Parque del Recuerdo en Huechuraba, Santa Clara, hace 15 años trabaja ahí. Sus funciones es la incorporación de personas, pago de remuneraciones, cálculo de comisiones de supervisores y jefes de venta. Él genera las liquidaciones, ingresa información al sistema para ese cálculo, conoce a don Jorge Araya, fue trabajador, supervisor el último tiempo de la sucursal de Santa Clara. Hubo un tema de ventas que fueron mal habidas. Hubo un proceso administrativo en las ventas, algunos se hicieron en forma indebida, no tiene mayor detalle respecto a cada una. A la pregunta de a qué se refiere con incorrectas, dice que hay un proceso administrativo para verificación de las ventas



y una de las cosas que se percató en el análisis de las ventas es que había firmas discordantes, clientes que dijeron que no realizaron esas ventas. No tiene detalles de la situación particular. Sobre la comisión de un supervisor, el vendedor va en busca de la venta y el supervisor comisiona en base a lo que un grupo de vendedores realiza. Tendrían menos venta dentro de la supervisión del grupo. Le informó por correo por unas ventas de los últimos meses del 2020, en que don Jorge Araya le preguntó por unos pagos pendientes. No se pagaron esos montos mientras no se terminaba el análisis, se le exhibe liquidación de noviembre de 2020, refiere que mensualmente se determina en uf por el monto para cotizar por día trabajado, el tope imponible es proporcional a los días trabajados. Las cotizaciones las paga la entidad de salud cuando está con licencia. El proporcional de renta variable, cuando se presenta licencia médica, adjuntan las 3 liquidaciones anteriores al inicio del reposo para que la entidad haga el cálculo y el pago. Al contrainterrogatorio, reconoce que envió correo de la producción de octubre informando que no se iba a pagar la comisión en noviembre, algunas ventas no se consideraron en esa liquidación, lo más probable es que esas operaciones no se consideraron en la liquidación de noviembre. Hay distintos estados de las ventas, una es rechazada, otras anuladas.

Además, se tuvieron a la vista las siguientes causas:

1. T-95-2021, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, precisa sobre el tenor de defensa en contestación y declaración de Jorge Araya en ese juicio.
2. T-914-2021, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago refiere que ambas demandas son iguales.
3. T-854-2021, Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sobre la misma declaración de hechos que afectan a los intervinientes.



4. O-4027-2021, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, consta declaración de Mónica Alvarado.

SEXTO: Que a partir de lo afirmado en los escritos de discusión y de la multiplicidad, concordancia y conexión de la prueba rendida, se ha logrado tener por establecidos los siguientes hechos:

A) Que las partes suscribieron un **contrato de trabajo**, a contar del 20 de mayo de 2019, y que con posterioridad al 20 de julio de 2019 se transformó en indefinido. Lo anterior se corrobora del contrato de trabajo y sus anexos debidamente incorporados, así como de las liquidaciones de remuneraciones.

B) Que el **cargo** del actor fue de Supervisor de Vendedores, según consta de la propia contestación y del contrato de trabajo acompañado. En cuanto a las **funciones del actor**, consistían en: “dirigir, motivar, planificar y revisar el trabajo de sus vendedores además de cumplir cabalmente las instrucciones que le imparta el Jefe de Ventas”.

C) Sobre la **remuneración del actor**, consta en la cláusula cuarta del contrato de trabajo de 20 de mayo de 2019, que se pactó conforme a un sueldo base de \$523.400 y una comisión variable de acuerdo a las encuestas positivas y ventas efectuadas por el grupo de vendedores bajo su supervisión. Además, el monto mismo de la comisión se determinará de acuerdo a la fórmula que contiene el documento asignado como “Anexo N° 1” del contrato.

D) Sobre el **sistema de comisiones**, el referido “Anexo N° 1” del contrato, da cuenta que se estableció que los premios para el jefe de grupo se calcularían de la siguiente manera: *“se determinarán sobre la base de las ventas correspondientes al período finalizado el último día del mes sobre el cual se calcula su pago, ventas que deberán estar ingresadas en nómina conforme a la norma de Procesamiento Administrativo de las Ventas, N° 1.001, conocida por el jefe de grupo.*

A las ventas arriba señaladas, se le descontarán aquellas incluidas en los memorándums de anulaciones que emita la Empresa a través de sus distintas



unidades, correspondientes al período cuyas comisiones se estén liquidando, con lo que el resultado serán las ventas netas afectas a premio.

a) PREMIO RENDIMIENTO DEL GRUPO- Se calculará el porcentaje de cumplimiento del período, para el supervisor, mediante la división entre las ventas netas afectas a premio y la meta de venta neta definida por el área comercial para el supervisor en particular, según minuta proporcionada por la Gerencia Comercial el primer día del mes.

Luego, El Premio Rendimiento del Grupo del período se determinará de acuerdo al siguiente procedimiento:

*Se define, Cumplimiento = Venta Neta Afecta a Premio * 1*
Meta Neta de Jefe de Grupo

1- Si cumplimiento es menor que el 50%, el premio es: cero

2- Si cumplimiento es entre el 51% y hasta el 100%, el premio es: U.F. 2,25 por los días trabajados por Real Neto del grupo partido por la Meta Neta menos el 50%, por el valor de la UF del último día del mes.

3- Si cumplimiento es mayor que el 100%, con un tope del 160%, el premio es: U.F. 1,125 por los días trabajados más U.F. 5,625 por días trabajados por Cumplimiento menos 100, por valor de la U.F.

b) PREMIO META EMPRESA -Si la Meta Empresa, suma de las Metas asignada a cada uno de los Grupos, se cumple, se crea un pozo a repartir entre los supervisores que cumplieron o sobrepasaron su Meta Neta de Grupo; a saber el 0,5% de la Venta Neta; este se repartirá proporcionalmente al porcentaje que cada supervisor aportó a la venta neta del periodo.

c) PREMIO STANDARD: La base de este premio será la producción que presente cada Ejecutivo de Ventas, los que deberán tener como mínimo un negocio cada uno dentro del período que se esté evaluando, para que el Supervisor pueda optar al premio, debiendo el Supervisor mantener la dotación del Grupo y lograr que sus vendedores sean productivos. La meta y el monto del premio se fijará mensualmente y se comunicará dentro de los tres primeros días de cada período de comisiones.



d) *PREMIO TRIMESTRAL: los trimestres serán Enero, Marzo, Abril, Junio, Julio, Septiembre y Octubre; este premio se pagará en el mes siguiente del vencimiento del trimestre.*

Se pagará al Jefe de Grupo, \$80.000.- por cada mes en que se supere la meta mensual dentro del trimestre. Además se pagará al Jefe de Grupo, el 50% del total del premio precedente siempre y cuando las Ventas Netas del trimestre sean superior a la meta trimestral.

Además si cada una de las metas mensuales dentro del trimestre han sido superadas se pagará un 10% de la suma de los 2 anteriores”.

E) Mediante el anexo de contrato de 20 de mayo de 2019, “Supervisor de Ventas. Mantención y Recaudación”, se acordó que *“el trabajador incluirá dentro de sus funciones, la supervisión de los ejecutivos de ventas, mantención y recaudación relativo a la información y entrega de antecedentes de estos últimos a los clientes que contraten el producto de seguros SMAD (seguro muerte accidental y asistencia al deceso), intermediado por Los Parques Corredora de Seguros e Inversiones Limitada, como la recaudación de las primas de dichos seguros, todo ello de conformidad al Convenio Comercial suscrito con empresas del rubro de seguros y el empleador.*

Las partes convienen asimismo en que, aun cuando la actividad que desarrollará el trabajador no constituye intermediación, ni venta de seguros, para ningún efecto, recibirá premios por estos servicios de información y recaudación en la forma siguiente, considerándose dicho ingreso como remuneración para todos los efectos legales:

Premios: 1.- El premio para el Supervisor, será de 0,1 UF por cada SMAD individual que el equipo que le fuera asignado informe y recaude.

2.- El pago se hará efectivo cuando Los Parques S.A. informe de la recaudación de la primera prima recaudada de cada SMAD Individual, informada por este concepto”.

F) De los escritos de demanda y de contestación, queda establecido que el actor estuvo con licencia médica a contar del 19 de noviembre de 2020 hasta el

término del contrato de trabajo, lo cual resulta concordante con el mérito de las respectivas licencias incorporadas por ambas partes.

Dichas licencias médicas fueron otorgadas por enfermedad común, lo que se corrobora con la Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744, emanada de la Mutual de Seguridad. La primera licencia fue otorgada por el Dr. Jorge Nazareno Angulo, del 19 de noviembre hasta el 03 de diciembre de 2020, luego todas las licencias fueron otorgadas por la Dra. Pamela Pacheco. En el caso de ambos médicos, las licencias registran que su especialidad era medicina general.

G) Fecha de término de la relación laboral: no es controvertido que el término del contrato ocurrió el 26 de mayo de 2021, invocándose un auto despido fundado en las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y 160 N° 7 del Código del Trabajo, respectivamente. El cumplimiento de las formalidades legales de comunicación se comprueba con la carta de depósito del despido indirecto en la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano; con la carta de aviso de despido indirecto, ambas de 26 de mayo de 2021, y con el comprobante de carta certificada de Correos de Chile de 26 de mayo de 2021.

H) La remuneración bruta del demandante estaba compuesta de haberes fijos y variables, percibiendo en promedio la cantidad de \$5.045.928. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración se ajusta a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, hecho que no es controvertido por las partes. Al 26 de mayo de 2021, la unidad de fomento equivalía del mes anterior equivalía a \$29.494,13, por lo que las 90 unidades de fomento corresponden a \$2.654.472. Y para efectos de la compensación de los feriados, según el artículo 71 inciso 4° del Código del Trabajo, la remuneración corresponde a \$5.045.928.

De acuerdo a las liquidaciones de agosto, septiembre y octubre de 2020, queda acreditado que el demandante percibió remuneraciones en parte fija y en parte variable. La parte fija por un total de \$690.495, consistente en sueldo base \$544.100, gratificación mensual \$126.865, colación \$6.300 y movilización \$13.230,



percibidos permanentemente. La parte variable correspondía a la cantidad de \$4.355.433, de acuerdo a la suma de los promedios siguientes haberes, percibidos también de manera permanente en esos tres meses: Premio Aporte Telef SV \$25.000, Comisiones Superv y Jefes de Vts \$3.966.248, Premio Gestión Seguro \$364.185. La suma de los haberes y fijos y variables corresponde a \$5.045.928. Para efectos de dicho cómputo no se consideran los haberes correspondientes al “premio carrera”, percibido solo en agosto y septiembre, el “premio trimestral SV-JV”, solo en octubre; ni el “premio cinerario” percibido en septiembre y octubre ni “aguinaldo fiestas patrias”, percibido solo en septiembre.

I) Que los fundamentos expresados en la comunicación de auto despedido, son del siguiente tenor: “A. Conductas de acoso laboral (artículo 160 N° 1 letra f del Código del Trabajo), incumplimiento grave de las obligaciones de protección y seguridad (artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo) y vulneración de los derechos fundamentales a la integridad psíquica, vida privada, honra y al principio de no discriminación (artículos 2, 5 y 485 del Código del Trabajo en relación al artículo 19 numerales 1 y 4 de la Constitución Política de la República).

SÉPTIMO: En primer término y en cuanto a la demanda por vulneración de derechos fundamentales, corresponde analizar, de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, si los antecedentes aportados por el denunciante constituyen indicios suficientes de que se ha producido la vulneración que se alega. El procedimiento establecido en los artículos 485 y siguientes del Código del trabajo, tiene por finalidad la tutela o garantía de ciertos derechos laborales, consagrados en diversos numerales del artículo 19 de la Constitución Política de la República y también de ciertos actos discriminatorios que se encuentran comprendidos en el artículo 2 del Código del Trabajo, respecto de cuestiones que se susciten en la relación laboral por aplicación de la normativa laboral y que lesionan derechos fundamentales de trabajadores.

En este caso, el actor acusa la vulneración de la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República y



artículo 2 del Código del Trabajo, esto es, vulneración de su integridad psíquica honra, así como su derecho a la no discriminación, fundado en los actos de acoso laboral que denuncia en su carta de auto despido.

Cabe señalar que la acción de tutela establecida a través de la Ley N° 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios. En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En un juicio de tutela, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva.

En tal sentido, al empleador no le basta como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad de tal medida.

Conforme a lo anterior, en un juicio de tutela, al denunciante le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación, generando en el sentenciador duda razonable, y la existencia de la misma y que aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar



de comprobación, toda vez que debe proporcionar datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

OCTAVO: En cuanto al acoso laboral denunciado, el artículo 2° del Código del Trabajo declara que *“es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral”, definiendo este ilícito laboral como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*. Del texto legal, se aprecia que las conductas reprochadas por el legislador corresponden a la “agresión” y el “hostigamiento”, las que deben tener como efecto o consecuencia el “menoscabo”, “maltrato” y “humillación” del trabajador, o bien la inminencia de un mal respecto de su situación laboral u oportunidades en el empleo. La misma disposición legal prescribe que tanto la “agresión”, causar un daño, y el “hostigamiento”, molestar a alguien o burlarse insistentemente, deben ser reiterados, es decir, deben ocurrir de manera repetida, lo que es consustancial al acoso, por cuanto esas conductas deben significar una persecución o apremio de forma insistente al trabajador con molestias o requerimientos, por lo que se descartan acciones que tengan el carácter esporádico u ocasionales, esto es, sin ostensible enlace con antecedentes ni consiguientes, por lo que debe atenderse a la temporalidad en relación a la ocurrencia de las acciones reprobadas legalmente.

De acuerdo a los fundamentos expresados en la comunicación de auto despedido, las conductas de acoso laboral se imputan a la jefatura directa del actor, don Luis Pulgar en su calidad de Jefe de Ventas y que producto de dicho hostigamiento debió hacer uso de licencias médicas desde el 19 de noviembre de 2020 hasta el 26 de mayo de 2021, fecha del auto despedido.

Para acreditar los fundamentos que estima constitutivos del acoso laboral, presentó en juicio como testigo a su pareja doña Mónica Alvarado, quien expuso que también se desempeñó supervisora de ventas para la demandada, en cuanto



a la conducta específica de Luis Pulgar en relación a Jorge Araya, refirió que *si puede llamar en la noche o un domingo por cosas de trabajo, lo hacía y hacía persecuciones con el teléfono. Se metió en la relación de ambos, por ser amigo de su ex marido. En las reuniones de supervisores, todos tenían menos conocimiento que Jorge, pero Luis Pulgar los hacía callar cuando preguntaban por detalles de las explicaciones, Jorge defendía a sus compañeros cuando Luis les gritaba. Hubo una discusión en noviembre, que les iban a empezar a descontar el 6%, una supervisora le dijo que eso no estaba en el contrato, Jorge le dice a Luis que les explique en números, Luis se molesta, dice “que se vayan todos a reunión menos vos, mira weon no te pongas chorito, porque se dónde vives.” Jorge preguntaba porque los dejaba fuera de la reunión. Ella trató de calmar a Luis, lo ingresó a su oficina, le dice que se calme, porque gritaba puros insultos, al salir de la oficina de él, estaban todas las ejecutivas en el pasillo. Ella temblaba. Jorge estaba con sus ejecutivas, ella se fue con sus ejecutivas a almorzar para tomar aire. Por parte de la empresa, don Alejandro daba la misma respuesta, el gerente de ventas, decía que Luis es antiguo, que hablara con él para que cambie el trato, pero se aburren de acusarlo, porque don Alejandro no hace nada. No hubo más relación entre Luis y Jorge, los llamaba a todos los supervisores a reunión, menos a Jorge.*

A su vez declaró doña Bárbara Naomi Urdero Pacheco, exponiendo que trabajó con Jorge Araya entre el 2019 y 2021, respecto a la conducta particular de Luis Pulgar con el demandante, hubo momentos de una discusión en una reunión, una discusión fuerte, tenían reuniones todas las mañanas, no sabe de qué se trató la discusión, pero Luis Pulgar gritaba muy fuerte a don Jorge y en un momento llama a todos los supervisores a la oficina y a don Jorge lo deja afuera. Le dice *ahora estai chorito tú, no te metai, porque ya sabi*. Cada vez que tenían reunión a don Jorge lo dejaban afuera, esta reunión fue en noviembre de 2020. Dentro de otros eventos, don Jorge no participaba de las reuniones que hacían diariamente, lo dejaban aislado. Se supo que ejecutivas a cargo de don Jorge tenían problemas con sus ventas, les preguntaban por sus protocolos, a esas ejecutivas no les



firmaban los protocolos, había algo en contra de él y de sus ejecutivas. Luis Pulgar era bromista, eran bromas pesadas e incomodaba a las ejecutivas.

Y también declaró doña Patricia Sandoval Figueroa, que trabajó en la empresa entre 2019 hasta fines de 2020, que la despidieron por falta a la probidad. En cuanto a Luis Pulgar, tenía mal trato, burlesco, altanero, en reunión en la mañana se burlaba de la ropa de los vendedores, cerraba la puerta pegando portazos. Les decía que tenían hijos delincuentes, tenía una compañera venezolana gordita, que la trataba de gorda, ella se operó y él le decía que había perdido la plata. Jorge Araya no avalaba las humillaciones de Pulgar. Era muy apocador, no solo con su jefe, si no con todos. Tuvieron una reunión, estaba en otra sala, abrieron la puerta. Jorge preguntaba porque lo dejaban fuera de la reunión y le decía que no podía volver a la reunión, decía que él mandaba que él decidía y que si quería los echaba a todos. Luis Pulgar quería pegarle a Jorge y debido a todo eso los aislaron por completo de trabajo, no les firmaban los protocolos a las vendedoras. Nadie tomó en cuenta a Jorge, los supervisores notaron la diferencia, ya nadie hablaba con él, porque los echarían, no recuerda bien la fecha, fue entre fines de octubre o noviembre del 2020.

Para controvertir estas alegaciones, la demandada rindió prueba testimonial. Alejandro Rodríguez, gerente de ventas de la empresa, refirió que trabajaba desde marzo de 2015 y en cuanto a la relación con Luis Pulgar, tenía su oficina cerca a la de él y como generalmente tenía su puerta abierta escuchaba todo lo que pasaba y refiere que no recibió reclamos por parte del equipo en relación a Luis Pulgar. Cuando se dio esta situación hubo un cambio en la actitud de Jorge Araya, que tenía un carácter fuerte, Jorge Araya tomó una actitud agresiva, después de la reunión Jorge vino a manifestar que se sentía ofendido, pero le reconoció que la problemática también había sido su culpa. Le dicen que la reunión fue compleja que desde que empezó la reunión y por eso le pidió que se retirara de la reunión. Envío un correo y le respondió que Jorge Araya le había reconocido parte de su responsabilidad. A su vez, compareció Luis Pulgar, a quien los apoderados de las partes no le preguntaron directamente por las acusaciones



de acoso laboral ni malos tratos, solo refirió que hubo acusaciones de esa materia, pero nada más.

Es decir, por una parte tenemos declaraciones de tres ex trabajadoras que coincidentemente fueron parte de un grupo cuyas operaciones de ventas comenzaron a ser investigadas por presuntas irregularidades y que ante tal circunstancia todos ellos presentan licencias médicas por largos períodos (algunos más, otros por menos tiempo) y que algunos de ellos terminan siendo despedidos por causales del artículo 160 del Código del Trabajo quienes interpusieron sendas demandas de tutela, algunas de ellas terminadas por avenimiento o conciliación con la empresa, mientras que en el caso de Mónica Alvarado también presentó una demanda de despido indirecto en términos muy similares a la presente acción. En tal sentido, los testimonios prestados ante el tribunal resultan poco creíbles y dan una apariencia de organización para organizar una defensa grupal frente a hechos que la compañía legítimamente podía investigar al interior de la empresa en resguardo de su patrimonio y la seriedad de las operaciones prestadas a terceros como clientes, en la medida que respetara los derechos fundamentales de los trabajadores y sin perjuicio de lo que pueda razonarse en relación al no pago de las comisiones cuyas ventas fueron cuestionadas. Así las cosas, los testimonios prestados por los testigos del demandante no serán considerados para efectos de acreditar las alegaciones contenidas en la demanda, sin perjuicio de la valoración del resto de la prueba rendida.

En consecuencia, en relación a los hechos expuestos en la comunicación del auto despido, al no considerarse dichos testimonios, solo se contó con los correos electrónicos enviados por don Jorge Araya de 10 y 16 de noviembre, así como del 4 y 16 de diciembre, todos de 2020, los que no fueron observados ni objetados por la demandada. En el primero, que está dirigido a Alejandro Rodríguez, dice que hay malos tratos y presión desmedida por parte de Luis Pulgar, pero solo describe como hecho a denunciar que el Sr. Pulgar les habría dicho que los ejecutivos de venta ganan más que su hija titulada, a pesar de no tener título. Luego, en uno de los correos reconoce que al hablar con Alejandro



Rodríguez, éste le indicó que los problemas no continuarían, lo que revela que de ser efectivo el hecho específico denunciado en el correo, la empresa adoptó medidas para evitar la ocurrencia de los mismos. En el caso del correo de 16 de noviembre, hace referencia a que solo le queda una vendedora para seguir trabajando, lo que le impedirá alcanzar las metas del mes; el correo de 04 de diciembre reclama por parte de la remuneración impaga a lo que Jorge Lagreze responde por escrito que quedaron pendientes de pago las operaciones que allí indica para reliquidar las ventas y finalmente del correo de 16 de diciembre, el Sr. Araya reclama por el pago de una Gift Card.

Entonces, conforme a la prueba rendida, no existen antecedentes suficientes que permitan determinar que existieron hechos que puedan calificarse como indicios de vulneración de derechos fundamentales del actor. La prueba rendida en juicio solo permitió a este tribunal tener por acreditado que en relación al Sr. Araya, durante el mes de noviembre y diciembre de 2020, existieron diferencias con la empresa en cuanto a la forma de seguir funcionando con su equipo de ventas, por la realización de una auditoría y que la empresa unilateralmente decidió no pagar las comisiones del mes de octubre en razón de ello. No se aportó prueba relevante para demostrar que don Luis Pulgar cometió hechos que puedan calificarse de acoso laboral, a lo sumo, puede estimarse que comentó la frase en relación a las remuneraciones de los ejecutivos (que aparentemente no tendrían título profesional) frente a una persona con título universitario, pero dicha frase si bien podría considerarse descalificatoria dependiendo de la forma que fue expresada y en el contexto en que la haya dicho, no basta por sí sola para considerar que durante la relación laboral existieron actos de acoso hacia el actor.

Ahora bien, además debe tenerse presente que desde el 19 de noviembre de 2020 hasta el 26 de mayo de 2021, el actor se encontró con licencia médica y en ese período no asistió a la empresa, de manera que no tuvo contacto con Luis Pulgar, por lo que tampoco es atribuible dicho reposo médico a algún actuar de la empresa demandada, considerando además que las licencias fueron por



enfermedad común y no como enfermedad profesional. Por otra parte, el informe médico que presentó el actor refiere sintomatología ansiosa y depresiva caracterizada por angustia invalidante, crisis de ansiedad, labilidad emocional e insomnio de conciliación reactivo a problemas laborales, familiares y económicos, pero no especifica cuales fueron los problemas que ocasionaron su trastorno mixto depresivo ansioso, por lo que su estado de salud no es posible relacionarlo a alguna causa imputable a la empresa. En cuanto al peritaje psicológico, tampoco se le concederá valor al mismo, considerando que al contrainterrogarse el perito, este reconoció que al realizar la evaluación no tenía conocimiento que el actor había estado con licencia médica entre las fechas ya señaladas, lo que demuestra poca seriedad del perito al dar razón de sus dichos.

En cuanto a las denuncias por vulneración de derechos fundamentales, estas corresponden a las interpuestas en contra de la demandada, ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago: T-340-2021 Astrid Figueroa; T-908-2021 Gloria Espinoza; T-913-2021 Marlene Mora; y del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago: T-1017-2020 Maricett Jiménez; T-187-2020 Rosa Velásquez; T-697-2021 Ester López y T-133-2021 Paula Flores, de las cuales consta que solamente esta última demandante alegó “conductas acosadoras, de hostigamiento y discriminación ejercidas por su jefatura directa don Luis Alberto Pulgar”, sin embargo acordó un avenimiento con la demandada, y esta pagó una suma de dinero “sin reconocer los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda y con el sólo objeto de poner término al juicio”. En relación al Acta audiencia y avenimiento RIT T-854-2021 Urdero con Los Parques, 1° Juzgado del Trabajo Santiago, respecto de Bárbara Urdero, se desconocen los fundamentos de la denuncia.

Así las cosas, con la prueba relacionada, los actos imputados al jefe del demandante en la carta de auto despido no resultan comprobados. Según expresa en su denuncia, el presupuesto de la vulneración de derechos señalados es la ocurrencia del acoso laboral, en tanto alega que “los derechos fundamentales vulnerados por el hostigamiento de que fue objeto son los siguientes: integridad



psíquica, artículo 19, números 1°, inciso primero, de la Constitución Política; honra y vida privada, artículo 19 N° 4 y principio de no discriminación consagrado en el artículo 2° del Código del Trabajo”. Los fundamentos de la denuncia son los mismos que aquellos expresados en la carta de despido indirecto, y al sustentarse en el acoso laboral que no resultó demostrado, la denuncia de tutela deberá ser rechazada, haciendo además presente que el hecho de no haber pagado las remuneraciones y premios que se alegan, el demandante los catalogó como un “acto de discriminación”, sin embargo no fundamentó dicha afirmación.

NOVENO: Respecto a la demanda por indemnización por daño moral, el actor pretende que por este concepto se condene a la demandada a la suma de \$20.000.000 o la que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso. Funda su pretensión aseverando que durante la vigencia de la relación laboral debió hacer uso de sucesivas licencias médicas debido a los cuadros patológicos psiquiátricos que le causaron los graves actos de hostigamiento y humillación de la denunciada. Es decir, al igual que la acción de tutela, la acción indemnizatoria se sustenta en las consecuencias del acoso laboral alegado, y considerando que este ilícito laboral no quedó demostrado, la acción indemnizatoria también será rechazada, teniendo especialmente presente que todas las licencias médicas fueron otorgadas por enfermedad común descartándose alguna causa de origen laboral.

DÉCIMO: En cuanto a la acción de despido indirecto, en relación a esta causal, el demandante expresó en su comunicación, lo siguiente:

“B. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo) en relación al pago oportuno e íntegro de las remuneraciones, lo que se configura, conjunta y separadamente por los siguientes hechos:

1. No pago a la fecha de las comisiones por ventas realizadas en el mes de Octubre de 2020 y que debieron pagarse con la remuneración de Noviembre de ese año.

2. No entrega a la fecha un premio consistente en Gift Card por la suma de \$370.000 por seguros funerarios”.



Respecto al primer hecho imputado, sobre el no pago de las comisiones, la demandante pretende que se condene a la denunciada al pago de las comisiones devengadas en el mes de octubre de 2021 y no pagadas en el mes de noviembre de 2021, por la suma de \$3.887.676. Si bien por esos meses se hace referencia al año 2021, considerando que la demandante se autodespidió el 25 de mayo de 2021, la referencia debe entenderse hecha al año 2020. Expresa que el haber correspondiente a “Comisiones supervisores y jefes de ventas”, corresponde a los premios regulados en el anexo 1 en la letra A “Premio Rendimiento del Grupo” y letra B “Premio Meta de Empresa” del anexo 1, premio rendimiento del grupo. Afirma que los premios en general dependían de una meta de venta neta la que era definida discrecionalmente por la Gerencia Comercial mes a mes.

Por su parte, la demandada niega adeudar las comisiones demandadas porque los negocios no eran reales, fueron realizados por ejecutivas a cargo del actor en forma irregular y fraudulenta. Al ser falsos, la comisión no puede devengarse (ni la del vendedor ni del supervisor).

Conforme a lo anterior, corresponde determinar si el demandante devengó las comisiones alegadas en octubre de 2020, pagaderas en noviembre de 2020. Según el correo electrónico de 5 de diciembre de 2020, en respuesta a correo del actor de 4 de diciembre, con asunto liquidación de sueldo, don Jorge Lagreze en su calidad de Encargado de Personal y Remuneraciones, le informa que *“producto de auditoría que se está realizando, quedaron pendientes de pago las siguientes operaciones: 648998 Sabat Estrella Gutiérrez Bravo 19.747.348-7; 649482 Gonzalo Alonso López Rojas 12.657.547-5; 649691 Manuel Andrés Ruiz Venegas 16.740.248-8; 647866 Manuel Antonio Rivera Pena 20.558.473-0; 648766 Jonathan Ulises Carrasco 17.608.692-0; 649154 Luis Enrique Arellano Flores 7.300.667-8; 648453 Cristian Andrés Torti Ureta 16.405.966-9; 648348 Erick Bills Vidal Soto 16.932.904-4; 648337 Aliro Ramiro Araya Poblete 12.891.336-K; 648371 Rodrigo Ariel Gutiérrez Díaz 13.497.302-1; 647818 Tamara Bustamante Flores 16.190.820-7; 648113 Daniel Enrique Núñez Burgos 16.131.700-4; 649779 Michael Esteban Zurita Oliva 15.463.729-K. Estamos a la espera que la Gerencia*



de Ventas nos informe el resultado de la auditoria para reliquidar las ventas antes mencionadas”.

A dicho correo, el demandante refiere que sus ventas estaban todas emitidas, por lo que pasaron por todos los filtros de jefatura y operaciones. Luego, con fecha 25 de enero de 2021 el Sr. Jorge Araya interpuso una denuncia ante la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco por el no pago de la producción del mes de octubre 2020, que fue informado en el informe 1307/2021/164 En el curso de la respectiva fiscalización a la empresa, la fiscalizadora teniendo a la vista el comprobante de pago de remuneraciones correspondiente al mes de noviembre de 2020, observa lo siguiente:

“En el mes de noviembre de 2020, se le pago un monto de \$78.572, correspondiente a comisiones, a su turno en anexo de liquidación de sueldo, se establece una comisión bruta a pagar de 2,71 UF; no obstante, dicho pago no es correcto, toda vez que al realizar el cálculo conforme lo dispuesto en el anexo N° 1 del contrato de trabajo, específicamente a lo relacionado con el pago de rendimiento de grupo, el cual corresponde a las comisiones, se establece en el numeral 2 de la letra A), lo siguiente; “(...) si cumplimiento es entre el 51% y hasta el 100 %, el premio es: U.F. 2.25 por los días trabajados por real neto del grupo partido por la meta neta menos el 50% por el valor de la U.F. del último día del mes.”

Aplicando la formula del anexo N° 1 del contrato de trabajo y conforme al porcentajes de cumplimiento, la comisión a pagar era de \$545.476,89. También se dejó constancia que, consultado el representante del empleador respecto de las diferencias que existen en relación al pago de las comisiones, este indicó que mantenían una investigación interna en torno al trabajador, junto a otra trabajadora, habrían realizado ventas irregulares y que dicha investigación aun no habría llegado a su fin. Por todo lo anteriormente señalado, respecto del pago de las comisiones del mes de octubre de 2020, que se pagan en la remuneración del mes de noviembre de 2020, se constató infracción, toda vez que existen diferencias entre el monto pagado y los montos de comisiones consignado en los



anexos de comprobantes de pago de remuneraciones. Se impuso una multa de 60 UTM. Todo lo anterior se comprueba con el Informe fiscalización N° 164, Región/Inspección N° 1307, de fecha 25 de mayo de 2021, y con los antecedentes de la respuesta al oficio por parte de la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco. Tales antecedentes nada refieren en particular respecto de las operaciones que motivan el cobro de comisiones en este proceso, y en relación al monto de 18.79 UF, que debió haber pagado el empleador no se indica el origen de las comisiones.

Por su parte, la demandada incorporó el “Informe investigación interna”, que corresponde a un documento de fecha 20 de diciembre de 2020, que aparece extendido por don Juan Andrés Castillo en calidad de “Gestor Comercial Gerencia de Ventas”, en el cual se concluye que *“las operaciones auditadas y detalladas en este informe presentan irregularidades en las que tuvo intervención directa cada uno de los ejecutivos de ventas que participó en la gestión comercial de cada una de ellas. Lo anterior, evidencia la falta grave cometida por los ejecutivos cuyas ventas fueron auditadas, pues en el ejercicio de sus funciones, gestionaron indebidamente operaciones comerciales, ingresando información falsa en el set de documentos asociados a los contratos ya indicados”*. En el mismo documento se señala como *“Recomendaciones: Anulación de los contratos ingresados irregularmente a fin de evitar contingencia legal. Asimismo, revisados los antecedentes se recomienda la desvinculación de los ejecutivos involucrados en las prácticas irregulares detectadas y detalladas en el presente informe de investigación”*, entre ellos los vendedores Patricia Sandoval, Yesimar Sánchez, Karina Bermúdez, Juan Contreras, Yorjanis Peñate, Paula Flores, Barbara Urdero y el actor. Respecto de ese “Informe investigación interna”, si bien no tiene firma, sí fue refrendado en juicio por la persona que aparece otorgándolo, quien explicó que los negocios comenzaron a ser auditados por el reclamo de un cliente de la ejecutiva Patricia Sandoval, que reclamaba por un dinero ingresado y mandato que no había firmado. A raíz de ello empezó la investigación.



Respecto a los “Informes DICOM respecto de constatación de domicilios de los clientes señalados en la investigación” y “Documentos auditoría” ninguno de ellos permite determinar si la parte demandada estaba facultada para dejar sin efecto el pago de comisiones. En la especie, revisados los anexos de contrato en los que se regula el pago de comisiones, no consta referencia a algún mecanismo establecido por parte del empleador para fiscalizar ventas que, habiendo cumplido con los requisitos y autorizaciones por las respectivas jefaturas, permitiera dejarlas sin efecto por causas posteriores. Según el contrato de trabajo del actor, su función principal era dirigir, motivar, planificar y revisar el trabajo de sus vendedores, además de cumplir cabalmente las instrucciones que le imparta el Jefe de Ventas, conforme a la cláusula tercera y según la cláusula cuarta cualquier modificación que se introduzca al presente contrato de trabajo o a cualquiera de sus anexos debe ser convenida por ambas partes, dejándose constancia al dorso de los ejemplares respectivos o en un documento anexo.

Pues bien, revisados los anexos, estos establecen el sistema de comisiones para supervisores y los premios serán según las ventas y refiere que las ventas señaladas se le descontarán aquellas incluidas en los memorándums de anulaciones que emita la empresa a través de sus distintas unidades, correspondientes al periodo cuyas comisiones se estén liquidando, con lo que el resultado serán las ventas netas afectas a premio y en cuanto al reglamento de vendedores, se regula que todo contrato de venta deberá ser firmado por el gerente general o por el personal que éste determine. Revisados todos los documentos acompañados por las partes, en ninguno de ellos consta que exista un mecanismo de corroboración o sistema de verificación de las ventas que realizan los ejecutivos ni las consecuencias en caso de que el contrato en cuestión deje de ser pagado por el cliente a partir del cumplimiento de ciertas cuotas.

Se contó con la declaración de los testigos de la propia demandada, que explicaron los métodos de verificación de las ventas y las etapas de cada uno. En el caso de las comisiones por las ventas generadas por el grupo dirigido por el Sr. Araya, cumplieron con las etapas exigidas por la empresa, Alejandro Rodríguez



señaló que *“en estos negocios estaban con todos los respaldos”* y reconoce que *“él solicitó que se pospusiera el pago de ese mes hasta que estas personas vinieran y explicaran lo que estaba pasando, y ese pago de octubre o noviembre, pospusieron el pago hasta poder tener la versión de ellos, pero no volvieron.”* Luis Pulgar también refirió que FICE participaba dentro de los procesos de verificación.

En cuanto a las operaciones de venta en sí mismas, tanto el Sr. Rodríguez, como el Sr. Pulgar expusieron de manera general que parte de los clientes de este grupo resultaron inubicables, los teléfonos y domicilios registrados no correspondían o no existía, por lo que concluyeron que se trataba de negocios fraudulentos, pero no hay mayor detalle de las operaciones específicas que alegan incumplir con los protocolos de la empresa.

UNDÉCIMO: Respecto al concepto de comisiones y premios, para efectos de determinar la cuantía de lo reclamado por esos haberes, el actor incorporó en juicio el Informe Pericial y declaración de don Sergio Araya, Contador Auditor. Conforme al mérito de este medio de prueba, queda establecido que respecto al mes de noviembre de 2020 confeccionada sobre la producción bruta del mes de octubre del mismo año, el cálculo aportado por la sociedad demandada determina una Comisión Bruta de \$ 78.572.- Hace presente que la sociedad demandada no aportó la totalidad de la documentación requerida, faltando principalmente la Producción Bruta del Trabajador demandante y el detalle de las ventas rebajadas de la producción del mes de octubre de 2020, a fin de verificar dicha información. Al no obtener la documentación requerida a la sociedad demandada, como procedimiento alternativo, el trabajador demandante aportó correo electrónico de don Jorge Lagreze, Encargado de Remuneraciones y Personal de la sociedad demandada, de fecha 04 de diciembre de 2020, mediante el cual le informa que producto de una auditoría que se estaba realizando, quedaron pendientes trece operaciones, de las cuales se menciona número de operación, nombre y Rut del Cliente. Con los antecedentes aportados por el demandante, fue posible verificar a lo menos cinco de las trece operaciones rebajadas de la producción bruta del



trabajador demandante, que sí fueron incluidas en la Comisiones de las Vendedoras Patricia Sandoval Figueroa y Yorjanis Peñate Sierra.

Por lo anterior, del resultado de los análisis practicados se advierte que la sociedad demandada no ha pagado al trabajador demandante la suma de \$3.971.137.- que corresponde a la diferencia en la determinación de la Comisión del mes de noviembre 2020 sobre la base de la producción del mes de octubre de 2020, lo que se ajusta al petitorio del demandante.

DUODECIMO: Respecto a la falta de pago de premio consistente en Gift Card, el actor no aportó antecedentes que acrediten que cumplía con los requisitos para el pago de dicho concepto, su prueba testimonial no se refirió a eso y el correo de la acreencia alegada no especifica monto ni motivo del mismo. En ese correo se hace referencia a que el Sr. Pulgar había recibido las Gift Card y se negó a entregarlas, pero habiendo comparecido como testigo, en el contrainterrogatorio nada se le preguntó sobre ello. Además, consta en el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo que se

En consecuencia, se rechazará lo reclamado por este concepto.

DECIMOTERCERO: Habiendo despejado lo anterior, en cuanto a la demanda subsidiaria por despido indirecto, a partir de sus fundamentos y la conclusión establecida en los considerandos precedentes respecto del acoso laboral, se concluye que no se configura la primera causal invocada del despido indirecto, prevista en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo.

Respecto a la segunda causal invocada, del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esta exige como requisitos, en primer lugar, la concurrencia copulativa del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, en este caso del empleador, sea que se trate de obligaciones que emanan expresamente de su texto o de la naturaleza del mismo, y en segundo lugar, que ese incumplimiento sea grave, es decir de una importancia o significación relevante que impida mantener la vigencia del contrato de trabajo. La evaluación de la gravedad del incumplimiento es una cuestión de hecho que se evalúa caso a caso conforme al mérito del proceso.



En cuanto al primer requisito, debe tenerse presente que el pago de la remuneración es la obligación recíproca que asume el empleador frente a la obligación de prestar servicios asumida por el trabajador y las comisiones, conforme al artículo 42 letra c) del Código del Trabajo “*es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de las operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador*”. Es decir, se trata de operaciones efectuadas por el empleador con la colaboración del trabajador y en este caso en particular, se ha tenido por acreditado que la demandada adeuda al demandante la suma de \$3.971.137.- que corresponde a la diferencia en la determinación de la Comisión del mes de noviembre 2020 sobre la base de la producción del mes de octubre de 2020. Dichas obligaciones emanan directamente del contrato de trabajo celebrado entre las partes y conforme a lo pactado en los anexos, de manera que existe un incumplimiento atribuible al empleador.

Respecto al segundo requisito, en la carta de despido indirecto el actor argumenta que la demandante expresa que “*Todos los incumplimientos antes expresados por las causales señaladas han producido un quiebre irrecuperable de la relación laboral razón por la cual me veo en la necesidad de ponerle término mediante el presente auto despido o despido indirecto*”. Para calificar la gravedad debe considerarse la cuantía de las comisiones constituía más del 50% del promedio de las remuneraciones del actor hasta antes de octubre de 2020, por lo que privarlo de ese porcentaje de su remuneración alteraba ostensiblemente su situación económica. Las justificaciones que pretendió aducir el empleador no se sustentaban en algún procedimiento pactado en los anexos de contrato de trabajo o demostrara que existiera otro documento en que se regularan casos en que las operaciones de venta dejaran de ser pagadas por los clientes, de manera tal que no existía un motivo razonable para privar al actor del pago de dicho concepto de su remuneración. Bajo tales circunstancias el Tribunal estima que el demandante no podía mantener vigente la relación laboral, pues el incumplimiento en el pago de sus remuneraciones, sin perjuicio de resultar arbitrario de acuerdo al mérito de



la prueba aportada, tiene el carácter de gravedad suficiente para que decidiera no perseverar en el contrato de trabajo y lo diera por terminado a través del auto despido.

En conclusión, verificada la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, se acogerá la demanda por despido indirecto calificándolo como debidamente adoptado, debiendo pagar la demandada la indemnizaciones legales, sustitutiva del aviso previo y por años de servicios aumentada esta última en un 50%, considerando la vigencia de la relación laboral desde el 20 de mayo de 2019 y hasta el 26 de mayo de 2021, y la última remuneración mensual por 90 unidades de fomento equivalentes a \$2.654.472.

DECIMOCUARTO: En cuanto a la declaración de la nulidad del despido indirecto por no pago de cotizaciones, en relación a las remuneraciones que alegó adeudadas, señalando que se encuentra afiliado a AFP Provida e Isapre Cruz Blanca. Por su parte, la demandada sostuvo que no adeudándose las comisiones reclamadas, no existía la obligación de pagar cotizaciones por dichas sumas. Al respecto, es un hecho acreditado que en noviembre de 2020 la demandante prestó servicios por 18 días, pues desde el 19 de noviembre de 2020 en adelante hizo uso de licencias médicas. Lo anterior se aprecia de la liquidación acompañada por la demandada, donde consta que la remuneración imponible por los 18 días trabajados en noviembre de 2020 es de \$1.396.932, que es inferior a los topes imponibles para el pago de las cotizaciones previsionales establecidos por la Superintendencia de Pensiones durante ese año (para el cálculo de las cotizaciones de AFP y de salud correspondía a 80,2 UF y según el valor de la unidad de fomento al 30 de noviembre de 2020, por \$30.762,80, ese tope equivale a \$2.467.112). A esa suma se debe adicionar las comisiones que significan el pago de \$3.971.137, devengadas en el mes de octubre de 2020 y pagaderos en noviembre de 2020.

En relación a estas cantidades, que tienen el carácter de remuneración que debe percibir la demandante, a causa del contrato de trabajo según lo define el artículo 41 del Código del Trabajo, la demandada debió deducir las cotizaciones



de seguridad social como imperativamente dispone el artículo 58 del mismo Código, sin embargo, no acreditó haberlo hecho, por lo que se acogerá la demanda de nulidad del despido, en este caso indirecto, al configurarse la hipótesis del artículo 162 inciso 5° que trae como efecto que el contrato de trabajo mantiene sus efectos remuneracionales más allá de la fecha del despido indirecto, debiendo pagar las remuneraciones en base a \$5.045.928 mensuales, hasta la convalidación del mismo mediante el pago de las cotizaciones adeudadas. Para efectos de esta convalidación, la demandada deberá acreditar el pago de las cotizaciones previsionales de noviembre de 2020 en AFP Provida y en Isapre Cruz Blanca hasta el tope de 80,2 Unidades de Fomento, en su valor al 30 de noviembre de 2020.

El inciso 5° del Código del Trabajo establece esta sanción, que consiste en que, si al momento del despido, el empleador no hubiere hecho íntegro pago de las cotizaciones previsionales, aquel no producirá efecto alguno, sino hasta que dicho pago se haya efectuado por completo. En la especie, la Excm. Corte Suprema ha resuelto que dicha sanción opera incluso en aquellos casos en que el no pago de tales cotizaciones se deba a que el empleador no realizó el descuento sobre una remuneración que tenía la naturaleza de imponible (CS, sentencia 11 de octubre de 2018, Rol N° 5376/2018).

DECIMOQUINTO. En cuanto al reclamo del feriado legal y proporcional, la demandante también pretende el pago de 15 días hábiles del último período de feriado anual por la suma de \$3.966.617, y el feriado proporcional por la suma de \$54.777, sin especificar la cantidad de días, sumas que la demandada no reconoció adeudar. La última anualidad corresponde al periodo entre el 20 de mayo de 2019 al 20 de junio de 2020, que equivale a 15 días hábiles, y el feriado proporcional, aquel devengado desde esa última fecha hasta el 26 de mayo de 2021, fecha del auto despido, y que corresponde a 0,25 días hábiles. La demandada incorporó el comprobante de feriado de la demandante, firmado por esta, y no objetado, comprobando que hizo uso de feriado por 09 días hábiles entre el 07 y 19 de enero, ambos de 2020, quedando un saldo de 06 días, que de



acuerdo a la base remuneratoria determinada para estos efectos por \$5.045.928, se deberán compensar con el pago de \$1.009.185. En cuanto al feriado proporcional, este equivaldría a una compensación de \$42.049.

DECIMOSEXTO: Atendido que la demanda solo fue concedida parcialmente, se estima que ambas partes tuvieron motivo plausible para litigar, por lo que cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 67, 71, 73, 160 N° 7, 162, 163, 164, 168, 171, 420, 423, 425 a 431, 432 a 438, 446 a 462, 485 a 495; se resuelve:

I) Que se rechaza en todas su partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, interpuesta por don JORGE HERNAN ARAYA MUÑOZ, cédula identidad N° 11.223.258-3, en contra de sociedad LOS PARQUES S.A., rol único tributario N° 77.225.460-1, representada por don Cristian Eduardo Gutiérrez, cédula identidad N° 15.781.283-1, y se declara que esta no incurrió en la lesión de derechos fundamentales denunciada.

II) Que se acoge parcialmente la demanda subsidiaria por despido indirecto, interpuesta por don JORGE HERNAN ARAYA MUÑOZ cédula identidad N° 11.223.258-3, en contra de sociedad LOS PARQUES S.A., rol único tributario N° 77.225.460-1, representada por don Cristian Eduardo Gutiérrez, cédula identidad N° 15.781.283-1; y se declara:

A) Que el auto despido fue debidamente adoptado por el demandante.

B) Que la demandada deberá pagar las siguientes sumas la demandante:

- \$2.654.472, por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- \$5.308.944 por indemnización por 2 años de servicio.
- \$2.654.472, por aumento legal de un 50% sobre la indemnización anterior.
- \$3.971.137.-, por concepto de Comisiones
- \$1.009.185, por compensación del feriado legal.
- \$42.049, por compensación del feriado proporcional.



C) Que para efectos de las remuneraciones se declara nulo el auto despido, y por ello la demandada deberá dar cumplimiento a las siguientes prestaciones:

1) Al pago de las cotizaciones previsionales de noviembre de 2020, correspondientes a AFP Provida y en Isapre Cruz Blanca hasta el tope imponible de 80,2 unidades de fomento, en su valor al 30 de noviembre de 2020.

2) Al pago de las remuneraciones desde el 25 de mayo de 2021, fecha del auto despido, según una remuneración mensual de \$5.045.928, y hasta la convalidación del mismo mediante el pago efectivo de las cotizaciones previsionales señaladas precedentemente.

D) Que se rechaza en lo demás la demanda.

IV) Que las sumas que se ordena pagar se reajustarán y devengarán el interés que corresponda, según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V) Que cada parte pagará sus costas.

Una vez ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día hábil, en caso contrario y previa certificación pasen los antecedentes para su cumplimiento compulsivo.

Atendido a lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, téngase por notificada a las partes de esta sentencia con esta fecha. En todo caso, remítaseles copia por correo electrónico informado.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-914-2021

RUC: 21- 4-0346224-9

Pronunciada por doña Daniela Ramírez Marambio, Juez suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintinueve de octubre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



