

Santiago, diez de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago **PAULA ANDREA RODRÍGUEZ PÉREZ** cédula de identidad N° 12.852.623-4, jefa de administración, con domicilio para estos efectos en Calle José Zorrilla N° 1633, comuna de Maipú; interponiendo denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de **COLEGIO DE GESTION Y ADMINISTRACION INMOBILIARIA AG**, Rut 75.447.200-6, representada por su gerente **Cristian Guzmán Salcedo** Rut 9.855.751-2, y en contra de **OTEC CGAI SPA** Rut 77.450.228-9, representada por su gerente **Lilian Farfán San Martín** Rut 10.220.695-9, ambas sociedades con domicilio en con domicilio en Dr. Torres Boonen 737, Comuna De Providencia.

¿Sostiene que comenzó su relacion laboral con las demandadas con fecha 1 de marzo de 2012 y que esta culminó el 2 de junio de 2022. En cuanto a sus remuneraciones, esta se componía de sueldo base, asignaciones de colación y movilización, comisiones por ventas netas de publicidad; comisión por stand vendidos- Esto daba para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo una suma de \$1.700.976.

¿Añade que el contrato de 1 de marzo de 2012 es culminado por la causal “necesidades de la empresa” el 3 de marzo de 2014. Sin embargo, a partir de ello los servicios siguieron prestándose a honorarios hasta junio de 2014. Desde el 1 de julio se le contrata como Asistente Comercial de la Gerencia General. Desde el 1 de diciembre de 2016 hasta el despido se desempeña como Jefa de Administración dependiente de la Gerencia General del CGAI.

¿Desde 2016 asume la contabilidad de la oficina. En mayo del año 2020, debido a la pandemia, el Directorio decide que se cierre temporalmente la oficina física y que los seminarios, talleres y charlas que antes eran pagadas, sean a partir de esa fecha, en formato virtual y con acceso gratuito para todos, por lo que eso produjo una disminución en mi remuneración atendido el arbitrario cambio.

¿En agosto del mismo año, el Directorio decide cerrar de manera definitiva la oficina para bajar costos.

¿En agosto de 2021, el Directorio decide crear una OTEC (Organismo Técnico de Capacitaciones) para dictar las capacitaciones, es decir, cursos, seminarios, talleres, charlas, cuyo



único dueño es CGAI Chile; con motivo de esta innovación, el Directorio decide que el Gerente General y la demandante se ocuparán entre agosto y octubre de 2021 para realizar labores en ambas empresas, a fin de consolidar de manera legal, tributaria, contable, administrativa y comercial la OTEC.

Esto se extendió hasta el mes de noviembre de 2021 puesto que la Gerente de la nueva OTET, contratada para gestionarla, aún no estaba en condiciones de hacerse cargo.

Finalmente, el 24 de noviembre del 2021, le fue entregada física y virtualmente toda la documentación legal, tributaria, administrativa, contable y comercial de la OTEC a la Gerente doña Lilian Farfán.

Al crearse la OTEC, la cartera de clientes de capacitaciones y seminarios de CGAI CHILE fue traspasada íntegramente, esto provocó, la disminución de la remuneración de ella, puesto que le sería imposible vender capacitaciones y seminarios dado que dicho negocio fue absorbido por la Otec.

Ante esto, en el mes de diciembre, la denunciante realizó a la Dirección del Trabajo consulta sobre la validez de la decisión del empleador. Allí se le asesora indicándole que correspondía que le hicieran un anexo de contrato o un contrato nuevo, con los cambios de mutuo acuerdo y que, de aceptarlo, al ser aquellas comisiones un componente sustancial y relevante en la remuneración correspondía que le fueran incorporadas en calidad de sueldo u otro concepto a modo de compensación económica, lo contrario implicaba una disminución importante a su remuneración.

Dice la denunciante que comunica esta información a su jefe, Gerente General de CGAI Chile, don Sebastián Ruíz, por lo que, éste, dirigió y realizó las consultas pertinentes a los abogados, y a la asesora contable, e incluso, se dirigió de manera individual a la Dirección del Trabajo. Todos confirmaron que la información era correcta. Ante esto, se reúne con la Tesorera para plantearle el tema ya que él se veía afectado de la misma forma. La Tesorera Brenda Salazar responde que lo verá con el Directorio. En este preciso momento empieza el conflicto laboral.

En esa comunicación, de fecha 20 de enero de 2022, la actora detalla la información y solicitudes, así, como remite una propuesta de conceptos remuneracionales, tanto para el Gerente General como en su caso en particular.

El 31 de enero de 2022, la señora Brenda Salazar genera el pago parcial de la remuneración de ambos trabajadores, considerando tan solo el sueldo base y sin ajuste según



factor IPC, tal como se ha realizado año a año, el Presidente del Directorio (en aquella época), el señor Víctor Damele (Q.E.P.D.) ordenó mantener ese pago bajo excusa de la falta de informe del abogado asesor.

La denunciante, el 1 de febrero de 2022, mediante correo electrónico al Directorio, expone su molestia ante tal decisión.

El día 2 de febrero de 2022, doña Brenda Salazar envía un correo a doña Paula Rodríguez llamándole la atención por los montos cargados y acusándola de "desconocer las autorizaciones" de "no reconocer autoridad", de un presunto "abuso de confianza" y de "no enviar documentación de respaldo de los pagos" desconociendo que la actora jamás ha aprobado pagos; que sus labores sólo se remiten a realizar las liquidaciones e informar de los montos, no aprobar, siempre bajo la observación de la asesora externa; que el día 28 de enero de 2022, a través de correo electrónico, se remitieron todos los documentos que respaldaban los pagos (facturas, boletas, liquidaciones de sueldo, entre otros); y que el cargo de la actora depende de manera directa de la Gerencia General y de sus órdenes, por lo que debe y ordena su gestión de acuerdo a los requerimientos de dicho cargo.

En dicho correo, además, nuevamente se reitera la remuneración tan sólo por los conceptos de sueldo base, asignación de colación y de movilización, sin retribuir la pérdida de comisiones.

Luego de insistir a través de distintos correos electrónicos, el día 11 de febrero de 2022 se ordena el pago de la diferencia por IPC de la remuneración, sin embargo, aún no hay información ni respuesta con motivo de la compensación por el no pago de comisiones.

Como medida de represalia ante estos reclamos, las remuneraciones de los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2022 fueron pagadas con varios días de retraso sin dar ninguna explicación, tampoco le son entregadas las liquidaciones de remuneración que fueron confeccionadas por la asesora externa Cecilia Rojas por orden de doña Brenda Salazar.

Además, en un correo electrónico del mes de febrero la actora, mientras se encontraba haciendo uso de su descanso anual, recibe una respuesta de la señora Brenda Salazar, quien, ante una cadena de correos, indica que la denunciante habría cobrado errónea e ilegítimamente los conceptos de semana corrida, que le había provocado un perjuicio económico al gremio y que debía devolver el dinero pagado.



Ante esta acusación grave la denunciante se asesoró una vez más con la Dirección del Trabajo y le responden que sí le corresponde, y que, incluso, aquel beneficio debió pagarse desde el año 2014.

El 7 de marzo de 2022, ante todo este hostigamiento, la denunciante debió someterse al diagnóstico de un facultativo médico, ello puesto que los nervios, la ansiedad, la impotencia por lo que estaba pasando del injusto trato de su empleado, le provocó serios problemas que le impedían su libre desarrollo, así, se le prescribió un reposo por 15 días.

Luego, y gradualmente, las labores y la forma en que se realizaron fueron modificadas, por ejemplo, los conceptos calculados y las planillas o formularios de pago de éstas y el impuesto mensual a la renta; el empleador dejó de pagar el ERP contable. Luego, la empleadora dejó de pagar el teléfono corporativo, y, además, bloquean su acceso por internet al banco por lo que no pudo descargar las cartolas bancarias, lo que dificultó conciliar la cuenta, y el cobro y cierre de los balances, por último, realizan el bloqueo del correo corporativo.

El día 2 de junio de 2022 en horas de la mañana, a través de correo electrónico, la actora se enteró de su despido, en circunstancias en que el día inmediatamente anterior, bloquearon el acceso a su correo electrónico corporativo. Expone que no ha recibido una carta de despido propiamente tal.

Del relato ya desarrollado, lo cierto, es que la empleadora formal ha iniciado operaciones paralelas a través de una persona jurídica de la que es la única propietaria, externalizando aparentemente la realización de los cursos y seminarios a través de la Otec.

El Directorio de la Otec CGAI, se encuentra compuesto por miembros del Directorio del CGAI.

De lo anterior colige que existe un subterfugio

Arguye que el despido es afectación del principio o derecho de no discriminación del artículo 2 del Código del Trabajo.

Añade que los hechos que atribuye al empleador en su libelo son actos de hostigamiento.

Asegura que sus remuneraciones fueron pagadas en base a una remuneración inferior a la recibida.

Pide que se acoja la denuncia de tutela y la acción de cobro de prestación y se declara que las demandadas constituyen un empleado único en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo; que además ellas han incurrido en subterfugio y se imponga la multa en el rango legal;



se declare la ineficacia del finiquito de 3 de marzo de 2014; se condene a las denunciadas al pago de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo en la suma de \$18.710.736; al pago de indemnización por años de servicios por \$ 17.009.760; recargo legal del 50% por \$8.504.880; indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.700.976; al pago compensatorio por pérdida de comisiones por semana corrida por el período de noviembre a junio de 2022 por \$4.332.982; a los de semana corrida por \$649.912 del mismo segmento; se declare la nulidad de despido; se orden el pago de las cotizaciones adeudadas. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

En subsidio de lo principal, ejerce acción por despido carente de causal por los mismos hechos.

SEGUNDO: Que la denunciada Colegio De Gestión y Administración Inmobiliaria A.G., sostiene que la actora efectivamente trabajó para ellos desde el 1 de marzo de 2012 cumpliendo diferentes funciones que según su último anexo de contrato se agrupaban bajo el concepto de “Jefa de Administración Dependiente de la Gerencia General del CGAI” (sic). Cabe hacer notar que, pese a que en el contrato se dice “Jefa de Administración” (sic), en la práctica el Colegio demandado sólo tenía dos trabajadores, la denunciante y el Gerente General, por lo que la trabajadora no tenía en realidad funciones de jefatura, pues no había más trabajadores dependientes en la demandada.

En cuanto a su remuneración, ésta ascendía al total bruto de: \$1.022.549.- (un millón veintidós mil quinientos cuarenta y nueve pesos) que se componía de un sueldo base de \$862.549.- una asignación de colación de \$80.000.- y una asignación de movilización de \$80.000.- En cuanto a las demás asignaciones que señala la demandante, era efectivo que en su momento se pactaron en esa forma, pero a la fecha de su despido no se estaban generando comisiones de ese tipo o por esas actuaciones, ya que debido a disposiciones legales, las capacitaciones que se venían efectuando en el Colegio demandado.

Detalla que se le despidió el 31 de mayo de 2017 por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y se le envió ella al domicilio contractual.

Sostiene que la empresa no obligó a la actora a asumir la función de contabilidad de la misma, porque esta es realizada por servicios profesionales externos.

En efecto, en el mes de agosto de 2021, debido a cambios en la legislación, que aún no eran oficiales, pero que pronto lo serían, en el futuro los administradores de edificios deberían



contar con un curso de habilitación y que dicho curso debía ser reconocido por los organismos pertinentes. Se decidió formar un Organismo Técnico de Educación y Capacitación (OTEC) y por ello a la actora se le pagó, durante los últimos meses del año 2021, un “Bono Otec” ascendente a la suma de \$369.777.-, esto fue durante los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2021. Cabe señalar que, según se indica en las liquidaciones de sueldo, se debía pagar durante tres meses, la actora lo incluyó en su liquidación cuatro meses seguidos, incurriendo con ello en otra irregularidad.

Desconoce si hubo consultas de la trabajadora a la Dirección del Trabajo.

Respecto a la comunicación de 20 de enero de 2022 aludida en el libelo, expone que en esa fecha ya se había producido el intento de engañar al Presidente para que firmara un anexo inadecuado, por lo que se generó una consulta a este abogado y se procedió a pagar solamente la remuneración que se había pactado, mientras no se clarificara lo expuesto por la actora en su comunicación.

En lo tocante al pago de remuneraciones de meses posteriores, esgrime que efectivamente, fueron pagadas con algún retraso, pero esto no se debió a represalias contra la actora, sino que, primero, al fallecimiento del Presidente del Colegio y a los trámites necesarios para designar un nuevo Presidente, y a las dificultades causadas precisamente por la actora y el Gerente General del Colegio, que eran las personas autorizadas para actuar en la cuenta corriente de la empresa y que salieron de vacaciones, presentaron licencias médicas consecutivas y no entregaron las claves necesarias para efectuar los giros, lo que pudo solucionarse parcialmente durante el período comprendido entre el mes de enero y abril de 2021. La actora no envió la documentación necesaria para efectuar los pagos a proveedores y se indicó en la carta de terminación como que se había negado a entregar la información requerida para el pago de proveedores.

Respecto de la semana corrida que acusa se le solicitó devolver efectivamente, la actora había cobrado, con la complicidad de la contadora de la empresa, un concepto de semana corrida que no le correspondía, pues la actora no tenía remuneración diaria, sino mensual y en caso de que le hubiere correspondido, el monto cobrado en sus liquidaciones resultaba del todo excesivo, pues representaba un 10% aproximadamente, de su sueldo base y casi un 30% de las comisiones cobradas en los meses que las tenía.



Sobre el supuesto no pago de la cuenta telefónica empresarial debe señalarse que el pago de las cuentas de los proveedores era algo que debía coordinar la actora, por lo que, si una o más cuentas dejaron de pagarse, fue a consecuencia de su propio incumplimiento.

No es efectivo que las demandadas sean un empleador único.

En el momento de la relación laboral entre las partes se estaba discutiendo una nueva ley de copropiedad, la que finalmente salió publicada en el Diario Oficial el día 13 de abril de 2022 y que tiene el número 21.442, en esta ley se crea un Registro Nacional de Administradores de Condominios y en su artículo 84 N°2, establece que los administradores deben haber aprobado un curso de capacitación en materias de administración de condominios, “que haya sido impartido por una institución de educación superior del Estado o reconocido por éste, u organismo técnico de capacitación acreditado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, o bien, contar con certificación de competencia laboral otorgada por un centro acreditado por la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chile Valora...” por lo que la creación de la OTEC CGAI mencionada por la actora no corresponde a un acto totalmente voluntario de la demandada sino que a una imposición legal que obliga a cumplir con este requisito, constituir una OTEC, o de lo contrario no podría cumplir con sus objetivo. De ellos se colige que tampoco existe subterfugio.

La Otec CGAI SPA, fue creada recién en el año 2021, en el mes de septiembre de 2021, por lo que la contratación por un empleador aparente, mientras los servicios los ocupa otra empresa no cabe citarla pues nunca ha existido una empresa “aparente” siempre la trabajadora fue contratada y prestó servicios para el Colegio de Gestión y Administración Inmobiliaria A.G.

En la etapa de formación de la OTEC, se requirió el traspaso de información, tales como planes de estudio, documentos relacionados con los socios del Colegio demandado, con el fin de proponerles precios y descuentos especiales, traspaso de la cartera de clientes y otros, por ello incluso se les propuso el pago de un bono especial, lo que efectivamente se pagó.

Niega la existencia de actos de acoso laboral.

Sostiene que no tiene derecho a semana corrida, que ni la Otec ni la empleadora han generado ventas; que las cotizaciones están integradas pagadas según las remuneraciones pagadas. Tampoco se adeuda feriado alguno.

Pide el rechazo del libelo en todas sus partes, con costas.



TERCERO: Que la denunciada Otec CGAI SPA, contesta el libelo sosteniendo que, si bien es cierto que la empresa Otec CGAI SPA, fue creada por el Colegio demandado, y que la totalidad del capital le pertenece a dicha demandada, no es menos cierto que no pueden constituir una sola unidad económica, ya que su giro es totalmente distinto, no son complementarias entre sí, tienen distinto domicilio y distintos representantes legales.

¿En efecto, en el mes de agosto de 2021, se ha creado la empresa Otec CGAI SPA, por exigencias legales relacionadas con los objetivos del Colegio, que incluyen el perfeccionamiento de sus asociados, lo que, de acuerdo con lo dispuesto en la nueva ley de Copropiedad inmobiliaria, N°21.442. publicada en el Diario Oficial el pasado 13 de abril de 2022, pero de cuyas exigencias ya se sabían desde la discusión parlamentaria.

¿El artículo 84 N°2 de dicha ley establece que los administradores deberán aprobar un curso de capacitación, el que sólo podrá ser dictado por institutos de educación superior, organismos técnicos de educación y capacitación y por Chile Valora, por lo que el Colegio demandado no se encontrará habilitado para impartir estos cursos o para certificar válidamente a sus educandos, se vio en la obligación de crear esta Otec.

CUARTO: Que, llamadas las partes a conciliación, esta no prosperó.

QUINTO: Que se han fijado como hechos a probar la fecha de inicio y estipulaciones del contrato de trabajo; circunstancias que configurarían la vulneración de derechos alegados en la demanda; fecha y circunstancias de la terminación de los servicios; efectividad de adeudarse feriados, comisiones, semana corrida, cotizaciones de seguridad social; circunstancias que configurarían la unidad de empleador invocado en la demanda y el subterfugio alegado.

SEXTO: Que la demandada Colegio de Gestión y Administración Inmobiliaria AG ha incorporado instrumental consistente en contrato de trabajo y anexos suscritos entre las partes; carta de despido enviada a la denunciante; copia de carta enviada a la Inspección del Trabajo; copia de certificado de Correos de Chile respecto de la carta de despido; liquidaciones de remuneraciones del año 2021 de la actora; cadena de correos electrónicos con la comisión revisora de cuentas.

¿La demandada OTEC CGAI. SpA ha incorporado su propia escritura de constitución de la y acta sesión de directorio de la OTEC CGAI SpA.

¿La demandante ha incorporado contratos de trabajo de fecha 1 de marzo de 2012, 1 de abril de 2012, 1 de junio de 2012, 1 de diciembre de 2012, 1 de marzo de 2013, 1 de julio de 2014, 1 de



enero de 2015, 1 de agosto de 2015, 1 de septiembre de 2015, 1 de diciembre de 2016, de enero de 2017, 2 de enero de 2019, 1 de julio de 2020; finiquito de fecha 3 de marzo de 2014; boletas de honorarios de fecha 26 de marzo, 29 de abril, 19 de mayo y 17 de junio de 2014; certificado de cotizaciones emitido por Previred entre marzo de 2012 a mayo de 2022; comprobantes de feriado de fecha 20 de enero de 2020 (uso del periodo 1 de julio 2018 al 30 de junio de 2019), 1 de febrero de 2021 (uso del periodo 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2020), de fecha 14 de febrero de 2022 feriado progresivo (uso periodo 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021), de fecha 14 de febrero de 2020 (uso del periodo 1 de julio de 2020 al 30 de junio de 2021), de fecha 14 de febrero de 2022 (uso del periodo 1 de julio de 2019 al 30 de junio de 2022); comprobantes de transferencia de fechas 29 de enero, 25 de febrero, 30 de marzo de 2021, 30 de abril, 28 de mayo, 30 de junio, 30 de julio, 30 de agosto, 29 de septiembre, 20 de octubre, 29 de noviembre, 29 de diciembre, todos del año 2021; de 31 de enero, 14 de febrero, 3 de marzo, 1 de abril, 3 de mayo, 1 de junio, todos de 2022; liquidaciones de remuneración entre enero de 2021 a enero de 2022; licencia médica de fecha inicio 7 de marzo de 2022; ficha general de fecha 7 de marzo de 2022; cadena de correos electrónicos de fecha 17 de junio y 2 de junio de 2022, entre correo electrónico rodriguez.paula@hotmail.com , jladmi@gmail.com , prodriguez@cgai.cl , sruizalsna@gmail.com , entre otros correos electrónicos; cadena de correos electrónicos de fechas 20, 27 y 31 de enero de 2022, entre prodriguez@cgai.cl , sruiz@cgai.cl , brendatsalazar@yahoo.com , entre otros; cadena de correos electrónicos entre el 1 de febrero de 2022 al 2 de marzo de 2022, entre prodriguez@cgai.cl , sruiz@cgai.cl , brendatsalazar@yahoo.com , entre otros; cadena de correos electrónicos entre el 2 de marzo de 2022 al 31 de marzo de 2022, entre prodriguez@cgai.cl , sruiz@cgai.cl , brendatsalazar@yahoo.com , entre otros; correos electrónicos de 1 de abril de 2022 y 31 de marzo de 2022, entre prodriguez@cgai.cl , sruiz@cgai.cl , brendatsalazar@yahoo.com , y jlmadmi@gmail.com entre otros; consulta situación tributaria de terceros Colegio De Gestión Y Administración Inmobiliaria AG RUT 75447200-6 ; Consulta Situación Tributaria de Terceros OTEC CGAI SPA RUT 77450228-9; 5 capturas de pantalla página web www.cgai.cl (Colegio de Administradores de Chile), secciones HOME, QUIENES SOMOS, DIRECTORIO, GERENCIA OTEC CGAI 18.- 4 capturas de pantalla página web www.oteccgai.cl ; Constitución y estatuto OTEC CGAI SpA; cadenas de correos electrónicos entre prodriguez@cgai.cl y lfarfan@oteccgai.cl y otros, entre el 30 de septiembre de 2021 al 13 de diciembre de 2021;



XXPZXXZXCL

Respuestas caso CRM:0099859, CRM:0117311, CRM:0053709, CRM:0034282, y CRM:0026425; 3 Constancias en el portal electrónico Dirección Del Trabajo de fechas 7, 10 y 13 de junio de 2022, Acta De Sesión Ordinaria De Directorio CGAI Chile N° 11 de fecha 21 de octubre de 2021; cadena de correos electrónicos de fechas 2, 3, 4 Y 5 de mayo DE 2022, asunto Colegio De Gestión Y Administración Inmobiliaria A.G. CTA CTE N° 3210150601 RUT 75.447.200-6.

SÉPTIMO: Que ha declarado la denunciante, **Paula Rodríguez Pérez** quien dice que es efectivo que se presentó para evaluación del presidente anexo para subir sueldo en 1.700.000 en enero de 2022.

?A esa fecha su sueldo el anexo se reajustaba según el IPC. Recuerda que correspondía reajustarlo como 900 mil y fracción.

?Las liquidaciones que se enviaban al presidente del colegio que era parte de sus funciones eran calcularlas. Y se las enviaba directa, el gerente general.

?El colegio tenía solo 2 trabajadores, Sebastián Ruiz y ella.

?Entre enero y mayo de 2022 por su remuneración eran sobre la base de 1.700.000. Expone que el cálculo se hizo en base a lo que le adeudaban.

?Dice que ella arrendaba una bodega para guardar documentación y que se lo pidió el directorio.

?Entre enero y mayo de 2022 no se negó a dar acceso a la bodega. Lo que quería era que le llevaran los documentos y ello ocurrió entre abril y mayo.

?No le correspondía pagar proveedores. Tampoco tenía acceso a claves y solo usaba las de la tesorera que cuando le fueron bloqueadas ya no pudo usarlas.

?Solo podía tener acceso a las de las cartolas para la conciliación bancaria en febrero la tesorera las cambio y nunca más tuvo acceso.

?Dice que no firmo contrato de trabajo con la OTEC. Dice que prestó servicios para la Otec y ayudó a crear la Otec. Dice que estuvo en labores de la Otec de agosto a noviembre de 2021.

?Dice que le pagaron por 4 meses por un bono por echar a andar la Otec.

?Tenía una remuneración de sueldo base más comisiones y semana corrida.



¿Las comisiones correspondían a ventas de cursos y seminarios y entradas a seminarios y publicidad. Dice que participo en cursos y seminarios. Noviembre de 2021 fue la última vez y de la publicidad no hubo venta de publicidad en el último año.

¿Dice que tomo vacaciones en febrero de 2022 y salio de vacaciones.

¿El salio de vacaciones el gerente de enero de 2022. Habitualmente salían como 15 días.

¿Recuerda que el presidente del colegio murió en marzo de 2022.

¿Víctor era el presidente y recaía responsabilidad jurídica. Pero la parte operativa la llevaban ellos.

¿Vive en Maipú. En José zorrilla 1633.

OCTAVO: Que además han declarado en estrados los siguientes testigos de los cuales se ha dado resumen de sus dichos a continuación.

a) Héctor Antonio Zavala Pérez: Expone que es socio fundador del colegio. Es el presidente de la comisión de ética del colegio.

☐ Se le exhibe documento de folio 64.

☐ Dice que no puede leer el documento por su tamaño y desconoce el contenido. Y dice que no dirigió esos correos y no esta mencionado en esos correos.

☐ En una reunión de Directorio se leyó y se hablaba de modificaciones al contrato y aumento de sueldo. Razones porque se tocó el tema en la reunión. No sabe las cantidades de aumento del sueldo ni porcentajes.

☐ Dice que la OTEC venía trabajando desde unos 2 años atrás y se dio por creada.

☐ La Otec entiende que solo tenía un solo empleado que era la contadora. No recuerda el nombre.

☐ La Otec tenía como funciones realizar cursos de capacitación a los administradores y personas externas de la asociación para labores de los mismos por la ley de copropiedad inmobiliaria.

☐ No sabe si la demandante recibía comisiones. Antes las capacitaciones las hacia el colegio

b) Sebastián Alberto Ruíz Alsina: la demandante trabajó en el colegio por 10 años en el CGI Colegio De Gestión Y Administración Inmobiliaria.

☐ Tenía que llevar contabilidad y gestión administrativa. Debía hacer cobros sociales y recaudad ventas de talleres y cursos.

☐ La demandante era Jefa de Administración.

☐ La comisión era el 10% de las ventas liquidas. Expone que él era su jefatura directa.



- ☐ La demandante fue despedida el 31 de mayo de 2022. Por correo personal le escribió el presidente y que le iba a llegar una carta.
- ☐ CGEI es dueña de la Otec. Ella se creó como en septiembre de 2021.
- ☐ En la participación estuvo el directorio de CGI y en su creación estuvo él y Paula Rodríguez para armarla y legal y administrativamente.
- ☐ Cuando se crea la Otec, se dejaron de pagar comisiones.
- ☐ Se conversó con la Tesorería ente noviembre y diciembre porque se dejaron de vender y ahora los vendía la Otec. Como gerente él lo conversó con la tesorera de conversarlo en el directorio de diciembre de 2021.
- ☐ El directorio acordó después tratarlo el 25 de enero de 2022.
- ☐ La respuesta de la Dirección del Trabajo es que había un derecho adquirido y que se debía compensar por ello.
- ☐ El directorio no tomó ninguna decisión sobre ellos.
- ☐ La consulta fue *on line* ante la Dirección del Trabajo.
- ☐ Se volvió a consultar y fue él a averiguar.
- ☐ No se hizo a denuncia. Solo se consultó.
- ☐ A diciembre de 2021 el sueldo de la demandante era de 800.000. en comisiones debía ser como unos 150 mil pesos.
- ☐ Sabe que se presentó un anexo al Presidente del directorio con el promedio de las comisiones que era como 300.000.
- ☐ Sabe que la demandante arrendó un espacio en su casa para almacenar documentos.
- ☐ Sabe que se le pago un bono por 3 o 4 meses por su intervención en la OTEC.
- ☐ No sabe si se hizo un anexo. Pero hubo un acuerdo de Directorio y quedo en acta.
- ☐ Debe haber sido entre octubre a diciembre de 2021.
- ☐ Como jefa administrativa no manejaba cuenta corriente. Eso le correspondía a al tesorero y 2 apoderados más.
- ☐ En algún momento tuvo personal administrativo. Un junior y se relacionaban con los que tenían personal externo. En el 2022 no tenía personal a cargo.
- ☐ La Otec nace como entidad para que hiciera cursos del sector de la administración inmobiliaria
- ☐ La formación dela Otec tuvo que ver con una decisión estratégica de separar la actividad gremial de la académica.



☐ Se buscó que quien se hiciera cargo de la Otec tuviera competencias respecto de la ley de organizaciones técnicas.

☐ El colegio era dueño de la Otec.

☐ La contabilidad de la Otec lo llevaba diariamente Paula Rodríguez y la revisión de eso

☐ La contabilidad al inicio la demandante, pero fue como hasta el 25 de noviembre a la gerente de la nueva Otec.

☐ Las liquidaciones de sueldo se las remitía la demandante a él y después él las enviaba al colegio

c) Jeannette Cecilia Rojas Elgueta: ella daba asesoría tributaria en el trabajo que hacía paula y supervisaba la información procesada por la demandante porque la testigo era asesora contable y tributaria y sus respaldos.

☐ El balance y la contabilidad se presentaba y la documentación contable y tributaria y laboral a la comisión revisora.

☐ Ella trabajaba con el CGEAI.

☐ Dejó de trabajar porque hubo conflictos por temas de diferencias de sueldo donde Paula se ve afectada porque hasta el 2021. A fines de agosto o septiembre el CGEAI presentaba cursos a los administradores. Paula tenía parte importante de su remuneración en comisiones de estos cursos. Empieza a funcionar una Otec donde este trabajo pasa a esa institución y deja la institución de vender los cursos. Y por ello deja de recibir esos ingresos.

☐ Paula solicita un beneficio de sueldo y semana corrida. A principios de cada año debía reajustar el sueldo y no se estaba haciendo. Esto lo hacía abajo las ordenes de su jefe Sebastián.

☐ Paula hizo unos cálculos de semana corrida y como se habían visto perjudicados por su remuneración y había problemas con el directorio y donde este último no quiere reconocer los cálculos que hacen para mejorar su remuneración.

☐ Los cálculos los hacía Paula a petición de sus jefes con los datos que ellos le daban y cuando le faltaban lo veía con los abogados laborales de la CGEI o de la Dirección del Trabajo.

☐ En marzo del 2022 les llama el Presidente interino porque Paula y Sebastián les piden que armen las liquidaciones con los datos que ellos mismos daban. Les llama el Presidente interino y las manda a la Tesorera, Brenda Salazar. La testigo no manejaba las cuentas corrientes.

☐ Se pagaba remuneración, semana corrida y asignaciones de colación y movilización.



☐ Las liquidaciones de febrero se las envió Paula a petición de Sebastián Ruiz. Antes de febrero era igual.

☐ Vio una factura de la CGEi a la OTEC por los servicios prestados por la pare administrativa del CGEI pero que no se pagó.

☐ Hubo una de noviembre y otra de diciembre de 2021.

☐ Ella hizo la contabilidad hasta febrero de 2022.

NOVENO: Que la demandada ha reconocido en su libelo la contratación de la actora desde el año 2012 y no ha hecho mención pormenorizada respecto del término de la misma acaecido en el año 2014. Incluso la carta de despido que ellos mismo presentan, lo hace en términos de continuidad laboral.

?De este modo es claro que el finiquito que se suscribió el 3 de marzo de 2024 no tuvo el propósito de poner término al contrato de trabajo, máxime si se aprecia que hay boletas de honorarios continuas en favor de la misma demandada entre marzo y junio de 2014. El certificado de cotizaciones de Previred acredita que esos meses no se encuentran pagados por lo que resulta procedente que se aplique la sanción contemplada en el artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo. Deberán pagarse cotizaciones por los valores brutos reseñados en las respectivas boletas de honorarios.

?El resto de las cotizaciones estan pagadas inclusive sistemáticamente y al menos por los mismos montos que se detallan en las liquidaciones que se incorporaron en el proceso.

?Respecto del finiquito de 3 de marzo de 2014 y habiendo dado cuenta del pago de prestaciones dinerarias en favor de la actora por la suma de \$1.443.500. Corresponderá descontarlas debidamente actualizadas a las cantidades que le correspondiere recibir por concepto de indemnizaciones por término de contrato.

DÉCIMO: Que si bien consta que la empleadora ha despachado una carta de despido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esta no lo ha sido al domicilio que la actora tenía registrado en sus último contratos y anexos, por lo que por impericia de la misma; la actora no ha tenido medios para defenderse de las imputaciones en ella contenidas. Una carta que no cumple con dichas formalidades es ineficaz y deberá estimarse por ende que el despido fue carente de causal y con fecha 2 de junio de 2022. Momento en que la actora toma conocimiento de su separación en virtud de correo masivo; debiendo aplicarse los recargos legales que corresponden a esa causal, junto con el pago de las indemnizaciones por término de contrato;



teniendo presente por cierto las prevenciones que se hicieron a propósito de los pagos hechos por el finiquito del año 2014.

UNDÉCIMO: Que la petición de pagos por feriados no se ajusta lo prevenido como mínimo legal en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo al no enunciar, si quiera, el período al que ellos corresponderían. Se podría especular que se cobra tanto aquellos devengados en el 2012 como en el 2021. Ello resulta en natural indefensión para la denunciada por lo que se debe rechazar de plano este capítulo de la demanda.

DUODÉCIMO: Que al igual que en el caso anterior, la demanda es equívoca y técnicamente deficiente al momento de requerir el pago compensatorio de comisiones por semana corrida y comisiones que se habría dejado de percibir. Pero el cuerpo de la denuncia reclama en el acápite de prestaciones el pago de las diferencias. No hay fundamentación legal en una u otra de ellas.

?Si se define la existencia de un pago compensatorio, cabe tener presente que la compensación es un modo de extinguir obligaciones contemplado en el artículo 1655 del Código Civil. Al igual que el pago en el artículo 1568 del mismo cuerpo normativo. Ni juntos ni separados se entienden como fuente legal para lo que la actora demanda en este caso.

?Si lo que se pretendía cobrar es lo que se dejó de recibir por un hecho imputable al actor entonces probablemente ello es lucro cesante, pero no es lo que se demandó.

?Finalmente, si lo que se cobra es las diferencias de lo que se dejó de percibir por la ausencia de venta de cursos por la denunciante es necesario aclarar a la actora que las remuneraciones corresponden a la consecuencia o efecto de haber realizado el actor el trabajo u operación que dio lugar a ella. No se pueden pagar comisiones por operaciones que no dieron lugar a ella. Y tampoco se devengan semana corrida al ser esta accesoria a la existencia de aquellas comisiones.

?Dadas estas circunstancias tanto de forma como de fondo también en esta parte debe ser rechazada la demanda.

DÉCIMOTERCERO: Que en relacion con la denuncia de tutela la actora ha enarbolado la existencia de una discriminación en su contra, sin embargo, no ha expresado en que ha consistido dicha discriminación y cuál es la categoría sospechosa en la que eventualmente debe ser situada.

?Respecto de la existencia de actos de maltrato o acoso, cabe tener presente que los indicios que se han presentado en el libelo, al revisar la prueba, aparecen sacados de contexto.



¿Resulta innegable que se suscitó un conflicto entre la denunciante y su empleadora que también involucró al testigo Ruiz en relación con la pérdida de comisiones y la aplicación del IPC respecto de remuneraciones fijas del contrato de trabajo.

¿Como la propia empleadora reconoce, efectivamente la empresa dejó de vender cursos relativos a su área y debió considerar la formación de una OTEC que se encargara de la organización y venta de los mismos. Siendo la empleadora una Asociación Gremial, no podía extender su giro al de OTEC. El artículo 84 N° 2 de la Ley N° 21.442 establece que deben ser instituciones educacionales reconocidas por el Estado u OTEC las que deben dictar dichos cursos por lo que evidentemente dicha decisión legislativa sacó a la demandada del mercado.

¿De los correos que se acompañan y de las conversaciones que tiene la Tesorera con el testigo Ruiz se aprecia que ante la situación de la actora de vacaciones en febrero ninguno de ellos tenía claves o permisos para mover la cuenta del banco y liberar los fondos para el pago de remuneraciones.

¿En relacion con el pago de remuneraciones de enero se puede apreciar que existía un conflicto sobre la remuneración y se instruyó un pago parcial de las remuneraciones solo en base al sueldo sin reajuste ni compensaciones, pero que la actora desobedeció. Los reajustes fueron pagados dentro del mismo mes de febrero finalmente, según reconoce en el libelo.

¿Posterior a ellos se aprecia una dificultad adicional que es la muerte del Presidente de la Asociación y que ello conllevaba la elección de uno nuevo y la generación de nuevos poderes ante el banco lo que ralentizó no solo el pago de remuneraciones de la actora, sino que todos los pagos de la demandada.

¿Por último, el reclamo por bloqueo de sistemas y correos se da en el mes de junio, pero en el contexto en que la empresa ya había tomado la decisión de despedirla.

¿La sola circunstancia de la existencia de un conflicto entre la actora y la empresa sobre el pago de remuneraciones, la procedencia de los mismo y eventualmente el reproche de pagos indebidos no transforma al mismo en una conducta constitutiva de acoso laboral u hostigamiento. Las demás conductas descritas en relacion con el manejo de la cuenta bancaria pueden estimarse negligencias eventualmente de la empresa, pero su intencionalidad no se orienta a presionar a la trabajadora ni el uso abusivo de potestades patronales.



¿Si bien se ha presentado una licencia y diagnóstico siquiátrico, esta no detalla problemas laborales. Solo personales. De hecho, determina la futura reincorporación laboral de la denunciante, lo que aparece como incompatible con un diagnóstico de acoso laboral por parte de un facultativo.

¿De todo lo anterior se desprende que no se configura vulneración de derecho fundamental alguno y se rechazará la denuncia.

DÉCIMOCUARTO: Que resulta un hecho pacífico que la Otec demandada ha sido creada bajo el alero de la empleadora de la actora. Tampoco que la demandante asistió en su creación. Aunque siempre según se aprecia de la prueba que lo hizo como parte del personal de la asociación gremial y por un período acotado de tiempo que se extendió hasta noviembre de 2021. De ahí en adelante la actora nunca tuvo vínculo con la novel entidad.

¿Adicionalmente ha quedado establecido que ambas empresas tenían gerencias distintas y su propia contabilidad.

¿Que es necesario recordar que hasta antes de la modificación del Código del Trabajo que incorpora la figura del empleador común en el artículo 3° del Código del Trabajo la jurisprudencia y doctrina habían avanzado en una figura de unidad económica que se centraba en los lazos horizontales y verticales que podían existir entre personas y conglomerados para la composición de esta figura no añadiendo mayores requisitos. Así, bastaba que dos empresas que tenían trayectorias separadas que no tenían ninguna interdependencia, por el solo hecho de estar reunidas en una misma mano terminaran cargando sobre sus hombros con deudas correspondientes a trabajadores de otras empresas.

¿La incorporación del artículo en cuestión en primer lugar destierra el uso de la expresión “unidad económica” y usa la expresión “empleador común” lo que es relevante, porque pone relevancia en la situación de laboralidad de la figura por sobre los aspectos financieros de la misma.

¿En efecto, el empleador común en los términos del Código del Trabajo requiere de la presencia de una “dirección laboral común” que es un concepto abierto y maleable, pero que se ha entendido que es la sujeción de los trabajadores a una misma disciplina empresarial. Que los trabajadores respondan a jerarquías que eventualmente no son formalmente parte de las estructuras de la empresa a la que formalmente pertenecen y por otro lado que estas jefaturas



puedan dar instrucciones a trabajadores que tampoco pertenecen a la estructura en la que se encuentran adscritos. Existen indicios de ellos como el compartir reglamentos internos, la unificación de departamentos o personeros de recursos humanos proveyendo servicios y asistencia a todos por igual; la existencia de beneficios comunes; la utilización indistinta de indumentaria o recursos por parte de los trabajadores de las mismas empresas.

¿Nada de esto ocurre en la especie.

DÉCIMOQUINTO: Que para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, se deberá considerar como remuneración que la empleadora ha reconocido ante los institutos previsionales un imponible de \$917.991 y 160 mil pesos por concepto de movilización y colación, según liquidaciones del año anterior. Por ende, se fijará para estos efectos la suma de \$1.077.991; dado que tampoco correspondía como ya se dijo el pago de variables al momento de devengarse la última remuneración.

DÉCIMOSEXTO: Que el resto de la prueba rendida en autos debidamente analizada no aporta antecedentes que permitan a este sentenciador decidir en un sentido contrario.

¿Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 42, 45, 54, 58, 63, 71, 73, 161, 162, 163, 168, 169, 172, 173, 177, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454, 459, 485, 495 y 507 del Código del Trabajo, se resuelve:

¿I.- Que se rechaza la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

¿II.-Que se acoge la demanda interpuesta por **PAULA ANDREA RODRÍGUEZ PÉREZ** cédula de identidad N° 12.852.623-4 en contra de **COLEGIO DE GESTION Y ADMINISTRACION INMOBILIARIA AG**, Rut 75.447.200-6, solo en cuanto se declara:

1) Que el despido sufrido con fecha 2 de junio de 2022 es carente de causal debiendo la demandada ya mencionada las siguientes indemnizaciones por término de contrato.

- a) Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo por la suma de \$1.077.991
- b) Indemnización por Años de Servicios por la suma de \$10.779.910.
- c) Recargo Legal de un 50% por la suma de \$5.389.955.

2) Que el despido sufrido con fecha 2 de junio de 2022 no ha producido el efecto de poner término a la relacion laboral en las condiciones que establece el artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo, debiendo la demandada pagar remuneraciones y demás prestaciones laboral conforme a una base de \$1.077.991, desde la fecha de la separación hasta la de la



convalidación, entendiendo por tal la época del pago de las cotizaciones adeudadas del año 2014 reseñadas en la parte considerativa de esta sentencia.

3) Que la demandada deberá pagar las cotizaciones previsionales adeudadas de AFP Hábitat, Fonasa y Cesantía teniendo como base imponible las boletas de honorarios del período marzo a junio de 2014 en lo que corresponde y de \$917.991 para aquellas que se devenguen con posterior al despido

III.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

IV.- Que no se condena en costas a las demandadas por no haber resultado completamente vencidas.

Las sumas ordenadas pagar más arriba están sujetas a los reajustes e intereses que contemplan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y 22 de la Ley 17.322.

Las remuneraciones ordenadas pagar por concepto de nulidad de despido están sujetas a las retenciones y deducciones que contempla el artículo 58 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1231-2022

RUC N°22-4-0416514-7

Dictada por Eduardo Ramirez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XXPZXXZXCL

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>