

Santiago, dos de julio de dos mil veinticuatro.

Habiéndose dictado la sentencia con fecha posterior a la señalada en la audiencia de juicio; entiéndanse notificadas las partes a contar de la presente fecha: 02 de julio de 2024.-

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

DEMANDA

PRIMERO: Que en estos autos comparece doña **Francesca Patricia Oyaneder Delaporte**, chilena, ejecutiva, cédula de identidad N.º 13.455.918-7, domiciliada en pasaje Peyronet N°1583, casa N° 2 letra D, en la comuna de Quilpué, Región de Valparaíso, quien interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido improcedente, declaración de descuento ilegal y recargo, cobro de remuneraciones devengadas impagas en contra de **Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A., R.U.T. N° 99.012.000-5**, representada legalmente por don Alfredo César Molinari Perazzo, cédula de identidad N° 12.866.488-2, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida El Bosque Sur N° 130, piso N° 6, en la comuna de Las Condes, Región Metropolitana.

Expone “ingresé a prestar servicios para la Compañía de Seguros de Vida Consorcio S.A. el día 1 de septiembre de 2007, bajo vínculo de subordinación y dependencia. De acuerdo con lo pactado en el contrato, los servicios que se debían prestar eran de Ejecutiva de Ventas de pólizas que emita la compañía, a lo que, además, se agregaba la venta de seguros generales, fondos mutuos, créditos hipotecarios, créditos de consumo, cuentas corrientes y, en general, cualquier producto comercializado por alguna de las sociedades integrantes del grupo empresarial Consorcio. En el cumplimiento de mis obligaciones, debía buscar a diario los clientes ya fuese dentro de mis propias redes o con gente desconocida (práctica conocida entre los ejecutivos como venta en frío). En cuanto a la jornada de trabajo, si bien por la regulación contractual quedaba sujeta a la regla del artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, sin embargo, en la práctica mi labor era fiscalizada de manera permanente tanto por mi jefatura directa, últimamente debiendo presentarme en la oficina para cumplir con la nueva estrategia de trabajo establecida por

la empresa. Durante los más de 15 años en que trabajé en la compañía demandada, mi desempeño se desarrolló de manera correcta, sin mayores contratiempos, jamás fui amonestada por algún tipo de incumplimiento, esforzándome siempre por cumplir con mis obligaciones de manera eficiente, eficaz y con máximo respeto por las normas y objetivos planteados por la empresa. En cuanto a la remuneración, esta se componía por una parte fija equivalente al sueldo base y gratificación, más una parte variable compuesta de premios, comisiones e incentivos cuyo monto y forma de calcularse dependía de diversos factores, como el tipo de producto comercializado, la cantidad mensual vendida, la vigencia actual de productos vendidos en años anteriores y otros. Cabe señalar a este respecto que los mecanismos de cálculo elaborados por la demandada para lograr determinar el monto de las remuneraciones variables, especialmente las correspondientes por las ventas de seguros de vida, responden a un entramado complejo, difícil de comprender y al cual los trabajadores no tenían libre acceso, ya que solo se les informaba del detalle de las comisiones finales a percibir a través de su plataforma informática, a la que accedía con la clave y que una vez desvinculada me fue bloqueado. En marzo de 2020, el Sindicato Grupo Consorcio, al cual estaba afiliada, realizó una presentación ante la Dirección del Trabajo para que se pronunciara sobre el incumplimiento de la empresa a lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, la que fuera resuelta por dicho órgano mediante el Ordinario N.º 1013, de 19 de marzo de 2012, donde, al haberse constatado la infracción al artículo recién citado, se dispone que la empresa deberá poner a disposición de los trabajadores, en el anexo de las liquidaciones de remuneraciones el detalle del monto cada una de las comisión, bono, premio u cualquier otro incentivo, la cada operación que le dio origen y la fórmula de cálculo utilizada para determinarla, mandato que aún a la fecha no se ha cumplido por la empresa en los términos señalados. En este contexto y principalmente, para el caso de los vendedores de Seguros de Vida, la remuneración variable a percibir por la venta de los mismos se componía de: a.- El pago de un incentivo mensual, el que se determinaba de acuerdo a la cantidad de ventas de cada mes, para lo que se utilizaba como unidad de medida interna los denominados “Consorcios”, esquema donde cada producto tiene asociado una cierta cantidad de estos, cuestión que determinaba la compañía de acuerdo a sus propias políticas e intereses, donde además se aplica un factor, internamente llamado “persistencia”, y que vincula este incentivo mensual a la vigencia de los productos vendidos durante los últimos tres años por cada ejecutivo. El primer tramo al tener tasa 0%, NO pagaba incentivo alguno. b.- La

“Comisión por Mantención”, la que de acuerdo a la primacía de la realidad correspondía a una verdadera comisión por ventas, la que era fraccionada y pagada en distintos plazos, llegando hasta las 120 cuotas mensuales o hasta la edad de pensión del cliente para las ventas de Seguros de A.P.V. Dicha comisión se calculaba aplicando a la prima referencial que el cliente se obligaba a pagar, el porcentaje señalado en la tabla de comisión establecida para cada tipo de producto según contrato, para el presente caso la tabla denominada Tabla B y de comisiones, la que mantenían guardadas las jefaturas, en razón de lo cual era imposible saber con certeza si el pago recibido correspondía o no a las comisiones efectivamente generadas. Por otra parte y dado lo señalado por el anexo de comisiones parte del contrato de trabajo de marras, el pago efectivo de dicha comisión, a su vez, quedaba sujeto a condición de pago de la prima correspondiente por parte del cliente, dado que dicha cláusula señalaba ...“es comisión de mantención, aquella que remunera la efectiva mantención de la vigencia de una determinada póliza, lo que se entenderá cumplido por el hecho del pago de la respectiva primera prima y de las que le siguen, por parte del asegurado ”...(lo destacado es nuestro) de tal manera que el indicador utilizado para determinar si existía “mantención” de una póliza, su vinculación a la comisión y su respectivo derecho al pago, efectivamente dependían solamente de este factor y no del trabajo realmente realizado por los ejecutivos. Por último, es necesario señalar que, en los contratos de trabajo celebrados por la empresa, la descripción de la manera de calcular ambos conceptos, se encuentran invertidos, vale decir, lo señalado para el “incentivo” es en realidad la manera de calcular la comisión de mantención y viceversa.

Con fecha 1 de junio de 2023 se me notificó mediante carta de aviso que la empresa demandada ponía término a la relación laboral, invocando para este efecto la causal establecida por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa o establecimiento, la que al respecto señala: “El Hecho que motiva esta decisión es: “Necesidades de funcionamiento de la empresa, por reorganización interna del Área”. Esta determinación se funda en el hecho que en el último tiempo -dada la importante disminución en la actividad económica- el mercado financiero ha tenido un fuerte impacto, lo que ha obligado a Cía. Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seg., a racionalizar nuestra estructura en la empresa en que Ud. presta servicios con el objeto de imprimirle mayor velocidad y profundidad al modo como respondemos a nuestros clientes. Esto ha



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

significado una nueva forma de organizarnos, incluyendo al área de Ventas que ha sufrido una importante caída en los resultados en los últimos meses. Por este motivo, se pone término en la fecha previamente señalada, a su contrato de trabajo con esta compañía.”

Con fecha 23 de junio de 2023, pude firmar el respectivo finiquito ante el notario don Evaldo Rehbein Utreras, titular de la cuarta notaría de Viña del Mar. En dicho finiquito, quedó estampada reserva expresa de derechos.

Expone consideraciones de derecho y jurisprudencia y señala: “...la empresa parece argumentar la causal de despido en base a dos ejes principales, los que son una reorganización interna por una parte y la caída en los resultados del área de ventas por otra. De lo anterior es dable señalar que en primer lugar la decisión de separarme de mi empleo responde principalmente a una decisión interna de la demandada, la que claramente no entrega una explicación satisfactoria de en dónde se radica la necesidad de separarme de mis funciones, toda vez que en el mismo cargo han sido contratadas otras personas y este, por tanto, sigue existiendo. A lo dicho, se añade el hecho que despedirme en ningún caso podría significar una mejora en los resultados económicos de la empresa, sino todo lo contrario y le corresponderá a esta probar la veracidad de lo expresado en la oportunidad correspondiente durante el juicio. Asimismo, esta parte considera que la explicación que entrega la ex empleadora a fin de dar sustento a la causal invocada en cuanto al criterio utilizado para escogerme de entre la totalidad de trabajadores con el mismo cargo para desvincularme, no es coherente ni completa respecto de los factores de decisión tenidos en consideración, por cuanto no se indica en dicha carta todos y cada uno de los hechos y elementos que permitan configurar la causal invocada, lo que en definitiva ya no sucedió, toda vez que esta no puede ser modificada desvirtuando el tenor de la carta original mediante la incorporación de nuevos hechos justificativos de la causal aplicada. A mayor abundamiento, de un simple examen de otras las cartas de despido que han sido fundamento para la impugnación judicial de la causal de despido aplicada por la empresa demandada, podemos ver como el mismo texto ha sido utilizado por años como justificación del despido de diversos trabajadores, un su mayor parte ejecutivos de venta, lo que nos indica que lo expresado en la carta de marras, solo son excusas vacías, utilizadas indiscriminadamente. A modo de ejemplo, se pueden citar las cartas acompañadas en las causas M-102-2021; O-1810-2021, ambos del 1° Juzgado Letras del Trabajo de Santiago, O-2228-2021 del 2° Juzgado Letras del

Trabajo de Santiago y O-1578-2020 del Juzgado Letras del Trabajo de Concepción. De los antecedentes reseñados es claro que el despido que sufrí es abiertamente injustificado e infundado, toda vez que el argumento con el que se pretende justificar la causal invocada responde únicamente a un fútil intento de enmascarar la realidad, vale decir que el despido fue basado solamente en la voluntad unilateral y discrecional del empleador de terminar el contrato de trabajo.

Como consta en el finiquito, la demandada descontó en este, el monto de \$4.163.360 correspondiente al aporte del empleador a mi cuenta de seguro de cesantía. Sin embargo, dicho descuento resulta del todo improcedente, por ser injustificado el despido que sufrí y en consecuencia este dinero debe ser reintegrado. En efecto, si bien el artículo 13 de la ley N°19.728 autoriza a imputar lo cotizado por el empleador a la cuenta individual por cesantía, más su rentabilidad y deducidos los gastos de administración, a lo pagado por concepto de indemnización por años de servicio, esto es solamente en caso de que la relación de trabajo termine por aplicación legítima de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, siendo este un requisito sine qua non, de acuerdo a moderna jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema...”

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, para los efectos de determinar el monto de la última remuneración mensual y de las indemnizaciones que deben pagarse con ocasión del término del contrato de trabajo, debe considerarse toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero y que solo deben excluirse de este cálculo la asignación familiar legal, los pagos por sobretiempo y otros beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Lo anterior nos lleva a concluir que tanto el pago mensual hecho por “Asignación de Movilización” dentro de mis remuneraciones, como lo pagado por concepto de “Asignación de Colación”, deben incluirse dentro del cálculo del monto de la última remuneración mensual. En el caso de marras, para el cálculo de la última remuneración mensual se consideró la suma de \$1.745.056, sin considerar las asignaciones por concepto de movilización por \$32.844 y colación ascendente a \$126.236, las que reúnen las características de permanencia requeridas por ley para incluirse dentro de la última remuneración mensual a efectos de



calcular las indemnizaciones pertinentes. De esta manera, debiendo considerarse como última remuneración mensual la suma de \$1.904.136, existe una diferencia en el pago de la indemnización por aviso previo de \$159.080 y en la indemnización por años de servicio de \$1.749.884. De la misma manera el incremento de 30% sobre la indemnización por años de servicio debe considerar las asignaciones de movilización y colocación en comento, lo que se refleja en el petitorio de la presente demanda.

En la liquidación adjunta al finiquito, se refleja un descuento de \$100.301 bajo la glosa "Descto. Amipass". A este respecto se hace necesario declarar la improcedencia de dicho descuento, toda vez que no reconozco haber mantenido una deuda por dicha suma, ni haber autorizado su descuento, en atención a lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo.

Comisiones impagas. Las remuneraciones de los ejecutivos de ventas en la empresa demandada se determinaban dentro de un complejo sistema que incluía una parte fija y otra variable y como es de común ocurrencia en el rubro asegurador y en general en las ventas de seguros, productos financieros, servicios y diversos intangibles, dicha parte variable representaba una importante fracción de los ingresos mensuales de los trabajadores. Las comisiones se devengaban inmediatamente cumplido el hecho o condición del cual dependen y que estas deben pagarse en el mes que se devengaron o a más tardar al mes siguiente, cuestión que la demandada no realizó oportunamente, ni se pagaron en el finiquito, por lo que aún se deben los montos que se especificarán más adelante.

El concepto de "comisión", según la definición legal, es el porcentaje sobre el precio de ventas que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador, de modo que, el hecho de la venta intermediada por el trabajador es la única condición lícita, que al cumplirse devenga el respectivo crédito en el patrimonio del trabajador, al margen de una condición que dependa del hecho o conducta de un tercero. De esta manera, no cabe sostener que puede concebirse legalmente la existencia de una comisión por mantención, como la ha configurado la empresa en este caso, en primer lugar, porque no cabe dentro de la concepción legal de comisión, que exige que el devengamiento de la comisión sea un acto dependiente directamente del negocio llevado a cabo por el trabajador -venta en este caso- y no por un hecho que depende de un tercero, cliente de la empresa y en



especial del pago y vigencia de la póliza, cuestión que está del todo fuera del control del trabajador. De esta manera, lo que en realidad hace la empresa demandada es parcializar o dividir la comisión que se genera con la venta, en cuotas que se van pagando mes a mes, por un periodo de años y con una tasa que se define en la respectiva tabla de comisiones, la que ilegalmente se vincula con el pago efectivo y vigencia de la póliza o producto que se trate. Dado el mecanismo de fraccionamiento de la comisión, durante el tiempo en que me desempeñé como ejecutiva de ventas de Seguros de Vida Consorcio S.A. las comisiones generadas por las pólizas vendidas se fueron acumulando, formándose lo que históricamente es conocido entre los trabajadores del mercado asegurador como el “Colchón de Comisiones”, el que mes a mes aumentaba con las nuevas ventas ingresadas y a su vez disminuía con la salida de aquellas cuyo pago fragmentado terminaba, llegando a un total de 88 pólizas vendidas vigentes al momento del despido, respecto de las cuales solo se pagaron parte de las comisiones devengadas, tanto al tiempo de perfeccionarse la venta como en los meses sucesivos. Sin embargo, con el término de la relación laboral este pago quedó incompleto y no fue enterrado en el finiquito.

Que la naturaleza jurídica de la llamada “Comisión de Mantención”, es justamente la de comisión, la cual se devenga por el solo hecho del perfeccionamiento de la venta del producto respectivo y cuyo pago, de acuerdo a la normativa vigente, debe de ser como máximo al mes siguiente, no obstante, como se podrá probar en la oportunidad procesal correspondiente ha sido artificiosamente prorrogada a beneficio del ex empleador. Que la condición de pago de la póliza por parte del cliente a la que el empleador afecta la denominada “comisión de mantención”, no es más que un artilugio que busca enmascarar y diluir en el tiempo la obligación de pago de la remuneración devengada por la trabajadora, en tanto dicha condición contraviene abiertamente el principio de ajenidad, ya que el cumplimiento de pago por parte de los clientes resulta ser una variable incierta, completamente ajena a la voluntad de la trabajadora y ante la cual no tiene ni pudiese tener control alguno, lo que contraviene abiertamente lo dispuesto por los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo. Que, la parte de la remuneración variable denominada “incentivo”, desde siempre ha tenido como propósito motivar la venta, en un mismo mes, del mayor número de pólizas posibles por el trabajador y de ahí su nombre, de manera que si no se alcanza un límite mínimo determinado no se pagaba dicho incentivo, lo que



constituye una diferencia fundamental con la propia naturaleza de la comisión, a la cual se devenga con cada venta intermediada por el trabajador, sin importar el número total de los productos efectivamente vendidos en un periodo de tiempo determinado. Este contraste también se advierte en las comisiones que percibían los trabajadores por el denominado “referimiento”, que en realidad correspondía a la venta perfeccionada de cuentas corrientes, créditos hipotecarios, seguros de vehículos y otros productos del holding al que pertenece la empresa demandada, toda vez que sólo en esos casos se pagaba la comisión, no por el “referimiento del cliente” y una vez concretada la venta la comisión se pagaba completa y de una vez. Si bien es cierto, y de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 54 bis del Código del Trabajo, existe la posibilidad de pactar bonos o premios por hechos futuros condicionados al pago o permanencia de los clientes que han contratado un servicio o producto en la empresa sin embargo estos bonos o premios responden a una naturaleza jurídica diversa a la de una comisión ya que el pago de dichos premios y bonos únicamente pueden quedar supeditados a la permanencia por un tiempo determinado de algún cliente que ha contratado un servicio o la puntualidad del pago de estos. Al respecto, lo que la ley permite en la norma recién citada es la posibilidad de pactar estos “premios” o “bonos” como pagos esporádicos o extraordinarios, al cumplirse o bien la permanencia de los clientes por un tiempo determinado o la puntualidad de los pagos de ellos y por lo tanto estimamos que la situación de marras tampoco se ajusta a este concepto legal, pues en este caso los pagos eran mensuales y formaban parte de la remuneración mensual. A mayor abundamiento, las condiciones a las que se debe sujetar el pago de estos bonos o premios, tienen que depender enteramente del cumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador y no como en este caso que el pago de la remuneración variable dependía del pago de las pólizas por parte de los clientes, cuestión del todo fuera del control del trabajador, cuestión que, como dijéramos, se señala expresamente en el respectivo anexo de contrato de trabajo que señala que entenderán cumplidas las labores de mantención “por el hecho del pago de la respectiva primera prima y de las que le siguen, por parte del asegurado”. Esta situación que atenta contra el principio de ajenidad que ilustra el derecho del trabajo, a la vez desnaturaliza el carácter de la relación laboral como una obligación de medios, para atar el resultado de cada operación a la remuneración de los trabajadores, traspasando, de esta manera, parte del riesgo que implica el negocio al trabajador, cuestión que vulnera dicho principio de ajenidad, en virtud del cual los



trabajadores que prestan servicios personales por cuenta ajena, bajo un vínculo de subordinación y dependencia son extraños a las consecuencias monetarias del negocio, siendo el empleador sobre quién debe recaer el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión. Por último y en este mismo orden de ideas es que consideramos que dichas comisiones se adeudan, toda vez que se trata de ventas realizadas por mí, las que fueron retenidas de manera artificiosa e indebida por la empresa, dando origen al colchón de comisiones antes descrito". Cita causa RIT O3278-2013, sentencia de 10 de diciembre de 2013, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

“Según consta en liquidaciones, el promedio de lo percibido por comisión de mantención en los tres últimos meses totalmente trabajados fue de \$782.977. A su vez, no se incorporó en el finiquito la diferencia de comisiones devengadas y que de acuerdo al cálculo realizado en base a las comisiones devengadas en las mismas condiciones por otras pólizas de ejecutivos de ventas de la demandada, según las tablas establecidas por la empresa para el pago de comisiones, proporcionalmente asciende a 1.055 UF y que se devenga de la venta de los siguientes productos de la compañía en base a los datos Producto, N.º Póliza, Fecha de contratación, Prima Referencia anual y Fecha Nacimiento del asegurado: vidahorro flex 11377829 26/10/15 19.43 08/09/72 vida futura 11816699 11/03/21 21.03 13/09/69 vidahorro flex 11807026 28/12/20 24.28 21/03/82 vidahorro flex 11645717 31/10/18 18.23 03/04/78 vidahorro flex 11413109 30/03/16 34.90 19/09/77 vidahorro flex 11345510 14/07/15 23.18 05/03/71 vidahorro flex 11476765 21/12/16 24.37 24/04/72 vidahorro flex 11851801 04/11/21 23.26 22/09/80 vidahorro 100 11234448 12/09/13 21.46 20/02/73 apv fondo experto 11275078 13/06/14 16.41 10/02/65 apv fondo experto 11356391 09/07/15 39.41 03/01/75 vidahorro flex 11450507 31/08/16 28.94 07/12/67 apv fondo experto 11237901 09/10/13 14.87 07/12/67 apv fondo experto 11936197 15/05/23 13.09 18/10/81 vidahorro flex 11688072 08/04/19 20.95 18/10/81 apv fondo experto 11469017 22/11/16 26.64 19/03/56 vidahorro total 11916925 16/11/22 17.35 07/11/82 vidahorro total 11925322 31/01/23 33.56 26/10/72 apv fondo experto 11378095 28/10/15 15265 05/06/65 vidahorro flex 11704602 31/05/19 18.49 02/07/89 vidahorro flex 11559629 06/12/17 18.83 17/06/88 vidahorro flex 11728663 30/08/19 16.82 07/06/88 vidahorro flex 11720134 31/07/19 34.48 10/05/64 vidahorro flex 11807749 31/12/20 14.39 15/09/89 apv fondo experto 11844051 16/08/21 26.50 04/04/69 vidahorro

flex 11704782 30/05/19 17.05 15/03/80 apv fondo experto 11569131 16/01/18 11.94
23/10/78 vidahorro flex 11436555 05/07/16 18.19 30/06/71 vidahorro flex 11733177
24/09/19 18.69 22/08/77 vidahorro flex 11791081 26/08/20 10.97 08/09/83 vidahorro flex
11446438 16/08/16 8.56 05/08/98 vidahorro flex 11672145 11/02/19 26.91 30/04/85
vidahorro flex 11598398 15/06/18 16.02 07/03/85 vidahorro 100 11265159 07/04/14 18.49
01/05/83 vidahorro flex 11254352 21/02/14 26.37 11/08/82 vidahorro flex 11849480
28/09/21 6456 09/12/95 vidahorro flex 11389947 03/12/15 36055 13/10/80 vidahorro flex
11640324 26/10/18 14.24 12/03/85 vidahorro flex 11282485 27/06/14 14.84 26/05/80 apv
fondo experto 11701052 24/02/19 11.27 04/03/83 apv fondo experto 11914272 26/10/22
27.60 12/10/78 vidahorro flex 11926123 10/02/23 41.43 27/03/65 vidahorro flex 11472046
29/11/16 33.49 12/10/78 vidahorro flex 11815742 24/02/21 14.94 17/05/80 vidahorro flex
11612191 27/06/18 15.02 09/07/87 vidahorro flex 11625218 16/08/18 14.79 20/03/83
vidahorro flex 11762792 21/02/20 36.09 13/06/79 apv fondo experto 11918034 25/11/22
15.92 24/09/71 vidahorro flex 11460593 25/10/16 22.72 29/06/73 apv fondo experto
11669589 30/01/19 13.11 29/06/73 vida futura 11292417 25/08/14 30.82 07/07/77
vidahorro flex 11565345 26/12/17 18.57 04/12/82 apv fondo experto 11399025 21/01/16
20.93 02/03/78 vidafutura 11877894 08/03/22 21.88 21/09/71 vidahorro flex 11556677
13/12/17 22.34 23/02/83 apv fondo experto 11933428 19/04/23 16.41 27/08/74 vidahorro
flex 11625996 29/08/18 23.33 11/11/78 apv fondo experto 11932456 13/04/23 15.85
11/11/78 vidahorro flex 11787664 31/07/20 42.20 26/02/79 vidahorro flex 11536943
12/09/17 21.8 19/09/74 vidahorro flex 11754441 26/12/19 17.24 29/07/85 apv fondo
experto 11350327 16/06/15 22.95 15/12/77 apv fondo experto 11399828 25/01/16 9515
31/07/84 vidahorro flex 11906677 25/08/22 16.92 22/01/78 vidahorro total 11929335
16/03/23 19.13 09/02/76 vidahorro flex 11814632 11/02/21 43.19 15/10/82 vidahorro total
11933978 24/04/23 18.21 23/03/90 vidahorro flex 11688076 12/04/19 31.07 14/08/84
vidahorro flex 11706836 27/09/19 36.20 25/09/77 apv fondo experto 11426034 20/05/16
12.20 16/03/76 vidahorro flex 11594671 31/08/18 41.67 25/12/68 vida futura 11465242
12/12/16 26.55 13/06/79 vidahorro flex 11881303 30/03/22 15.6 21/09/87 vidahorro flex
11881786 31/03/22 17.17 23/08/89 vidahorro flex 11653172 28/12/18 14.94 22/11/80
vidahorro flex 11439293 20/07/16 9.08 22/01/76 vidahorro flex 11890813 30/05/22 20.77
13/08/81 vidahorro flex 11813005 29/01/21 47.81 28/09/89 vidahorro flex 11456337
23/09/16 14.52 14/08/89 vidahorro flex 11734020 26/09/19 18.04 25/01/77 vida futura
11884456 18/04/22 26.12 09/01/76 vidahorro flex 11907976 31/08/22 19.46 29/07/79 vida



futura 11727124 30/08/19 14.89 15/09/89 vidahoro flex 11356344 14/07/15 28.02
09/01/62 vidahorro flex 11886488 26/04/22 32.80 26/09/76 vidahorro flex 11566214
03/01/18 15876 20/02/89 vidahorro flex 11546694 25/10/17 32.68 23/02/69 apv fondo
experto 11844051 15/08/21 26509 04/04/69.

Por tanto, y en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 169 , 172 y siguientes , 425, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo, pide tener por interpuesta la demanda en procedimiento de aplicación general por despido improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra de mi Compañía de Seguros de Vida Consorcio S.A. representada por don Alfredo Molinari Perazzo, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación, acogerla en todas sus partes y en definitiva declarar: 1.- La improcedencia del despido del cual fui objeto, de fecha 1 de junio de 2023. 2.- El pago de la suma de \$ 159.080 por concepto de diferencia no pagada respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo. 3.- El pago de la suma de \$1.749.884, por la diferencia en el cálculo del monto de la indemnización por años de servicio. 4.- La improcedencia del descuento realizado por la demandada, por concepto de “Descto. Amipass”, ascendente a \$100.301 y ordenando su restitución. 5- El pago del recargo legal sobre la indemnización por años de servicio de un 30%, lo que alcanza la suma de \$6.283.649 6 – La improcedencia del descuento realizado por mi ex empleadora en mi finiquito ascendente a \$4.163.360, por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, ordenando su restitución. 7.- Que la demandada me debe pagar el saldo de las comisiones devengadas correspondientes a la ventas ejecutadas por mí de las pólizas cuyo pago fue diferido arbitrariamente por la demandada, el monto que asciende a un total de 1.055 U.F., 8.- Reajustes de todas las sumas expresadas y determinables, en el mismo porcentaje que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo 9.- Las costas de la causa”.-

CONTESTACION

SEGUNDO: Que en representación de **Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A.**, comparece don Jaime Echeverría Stagno, abogado, domiciliado en domiciliado en calle Profesora Amanda Labarca 96, oficina 74, comuna y

ciudad de Santiago, contesta la demanda solicitando su rechazo por las razones de hecho y de derecho que expone:

La demandante ingresó a prestar servicios para la demandada día 1 de septiembre de 2007, como ejecutiva de ventas. Su remuneración a la época del término de la relación laboral era de \$1.745.056.-

El contrato de trabajo terminó el 01 de junio de 2023, en virtud de lo dispuesto en el inciso primero del art. 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Esta determinación se fundó en el hecho que en el último tiempo – dada la importante disminución en la actividad económica – el mercado financiero ha tenido un fuerte impacto, lo que ha obligado a Cía. Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros, a racionalizar nuestra estructura en la empresa en que el demandante prestaba servicios con el objeto de imprimirle mayor velocidad y profundidad al modo como respondemos a nuestros clientes. Esto ha significado una nueva forma de organizarnos, incluyendo al área de Ventas que ha sufrido una importante caída en sus resultados en los últimos meses. Por este motivo, se puso término en la fecha previamente señalada, a su contrato de trabajo con esta compañía según se indicó en el aviso que se entregó al demandante y que fue comunicado también a la Inspección del Trabajo correspondiente. Por lo tanto, a la demandante le corresponde una indemnización sustitutiva del aviso previo de \$1.745.056.- y una indemnización por años de servicios de \$19.195.612, cantidad que descontado el aporte al empleador al seguro de cesantía de \$ 4.163.360, queda en \$ 15.032.254, montos que fueron pagados en el finiquito suscrito entre las partes el 23 de junio 2023. En consecuencia, a la demandante le corresponden los montos de las indemnizaciones por termino de contrato ya señaladas y pagadas en el finiquito antes citado y no existen las diferencias reclamadas por la actora puesto que se calcularon con su última remuneración mensual devenga antes señalada, ni tampoco el recargo del 30% que solicita en su libelo puesto que fue despedida por una causal justificada.

En cuanto al régimen de comisiones incentivos. Las partes celebraron un contrato de trabajo con un anexo en que se estableció un régimen de Comisiones e Incentivos en virtud del cual el trabajador, durante la vigencia del contrato de trabajo, tendrá derecho a percibir como contraprestación por sus labores de venta y mantención de pólizas de seguros de vida individual emitidas por el empleador, la forma en que estos incentivos y



comisiones se devengarán, calcularán y liquidarán y los términos, condiciones y plazos que se establecen en dicho anexo. En ese instrumento se estipuló, en primer lugar, un incentivo por colocación, venta y modificación de pólizas. Se lo definió como aquel que remunera la efectiva colocación y venta de una nueva póliza como también la modificación de este, que afecte a las bases de cálculo de dicha remuneración. En consecuencia, este incentivo paga al trabajador, en forma única y total, todos y cada uno de los servicios personales que el efectivamente preste con motivo de la colocación, venta y modificación de una nueva póliza del empleador. Se acordó que este incentivo tendrá carácter de único, que será la cantidad mensual que resulte de aplicar a contar del 01 de enero de 2010 la tabla denominada “tabla tipo d”, que el trabajador declaró conocer y haber recibido en ese acto un ejemplar de ella. También se pactó que los porcentajes base sobre la prima pizarra para cada producto o cobertura que el asegurado pague y que efectivamente perciba el empleador, se establecerán directamente por las partes con cada nuevo producto de seguro de vida individual colocada, vendida o modificada por el trabajador. Adicionalmente, se estableció una comisión por mantención que se definió como aquella que remunera la efectiva mantención de la vigencia de una determinada póliza, lo que se entenderá cumplido por el hecho del pago de la respectiva primera prima y de las que le siguen, por parte del asegurado. En consecuencia, señala este anexo, ella paga al trabajador, todos y cada uno de los servicios personales que efectivamente preste en el mes respectivo, con el objeto de permitir la subsistencia y mantención de aquellas pólizas del empleador que le han sido asignadas o que puedan haber sido originalmente colocadas y vendidas por el mismo trabajador. Se acordó que el monto final de la comisión de mantención será la cantidad que resulte de aplicar a la comisión fijada para cada producto o cobertura a contar del 01 de enero de 2010, un factor de ponderación mensual variable que comprenderá aspectos tales como la emisión neta promedio, categorías de agentes, tipo de producto, tipo de clientes y otros. También se consignó en dicho anexo que, si el trabajador no prestare efectivamente sus servicios a la compañía por incapacidad laboral, derivada de accidentes, enfermedades u otro motivo semejante, o por feriados, permisos u otros, no se devengara en su favor remuneración, incentivos ni comisión alguna durante el periodo en que no preste servicios. De igual modo, se pactó que atendido que este sistema de remuneraciones es consecuencia directa de la prestación efectiva de servicios del trabajador, las partes convienen expresamente que, terminado el contrato de trabajo que les une, por cualquier causa, el trabajador no tendrá

derecho a devengar remuneración alguna a partir de la fecha de expiración de los servicios. Por último, se estipuló que la comisión se liquidara y pagará, conjuntamente con el sueldo base convenido y comprenderá todas las comisiones devengadas por el ejecutivo de ventas en el mes anterior, que se encuentren procesadas y en condiciones de liquidarse, sin perjuicio de pagar anticipos a cuenta de las comisiones que pudiera haber devengado el trabajador en el mes anterior a aquel dentro del cual se pague el anticipo.

Remuneraciones por ventas y por mantención. Se debe distinguir en este régimen de remuneraciones variables, conforme a lo estipulado, una remuneración por la venta de la póliza y otra remuneración por la mantención de la misma. Entonces, el Ejecutivo o Agente de Ventas es remunerado con una remuneración denominada incentivo o comisión de ventas que es la contraprestación por la venta misma que se paga de inmediato y por una sola vez. No existen pagos pendientes de incentivo o comisión por ventas respecto de la trabajadora. Adicionalmente, el Ejecutivo también es retribuido con una remuneración denominada comisión por mantención, que devenga mensualmente, por su esfuerzo de persistencia de la póliza, durante un período determinado, según el tipo de producto. Es este el tipo de comisión que la actora pretende cobrar, pero tampoco existen pagos pendientes de comisión por mantención respecto de la trabajadora.

No se devengan comisiones después del término del contrato de trabajo. Las partes convinieron expresamente que, terminado el contrato de trabajo que les une, por cualquier causa, el trabajador no tendrá derecho a devengar remuneración alguna a partir de la fecha de expiración de los servicios. Ello porque sistema de remuneraciones es consecuencia directa de la prestación efectiva de servicios del trabajador.

El Artículo único de la ley N° 20.611, intercaló al Código del Trabajo el Artículo 54 bis que en lo pertinente a este caso prescribe lo siguiente: "Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo. "Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un

tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo. De la norma citada, especialmente del inciso 2º del artículo 54 bis, se desprende que las partes pueden pactar premios o bonos por hechos futuros o posteriores a la respectiva venta, tales como como permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o un producto de la empresa, o bien por la puntualidad en el pago del correspondiente servicio u otros. El sentido de la norma es claro tanto en su tenor literal como en su espíritu, que los contratantes pueden pactar remuneraciones respecto de la permanencia y pago del tercero o asegurado, para retribuir al agente en su buen cumplimiento de las obligaciones contractuales. Es justamente lo establecido en el contrato de trabajo celebrado entre las partes al estipular, bajo el nombre de comisión por mantención, una remuneración que Consorcio le paga al trabajador por los servicios personales que realiza mensualmente, con posterioridad a la venta, para asegurar la subsistencia y mantención de la póliza, entendiéndose que ello se cumple si el cliente paga la respectiva prima. Es una retribución, adicional, distinta y posterior al incentivo de venta con que se le remuneró inicialmente la operación de venta propiamente tal.

Sabido es que el contrato de trabajo genera obligaciones recíprocas para ambas partes, a saber, para el trabajador, ejecutar la labor o servicio material o intelectual convenido, y para el empleador, pagar una remuneración determinada por dicha labor o servicio. De modo que el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración en la medida que preste los servicios para los cuales fue contratado. Así, entonces, el agente devenga la comisión mensual por mantención en el momento en que se efectúa la prestación de los servicios convenidos, es decir, realiza, en el mes respectivo, todos los actos destinados a que la póliza subsista y se mantenga vigente, presumiéndose que tales acciones se realizaron y fueron eficaces por el hecho del pago de la respectiva prima por parte del asegurado.

El actor demanda comisiones de mantención que no ha devengado. En efecto, del cuadro inserto en su demanda, se observa que reclama las comisiones futuras de mantención que habrían devengado con posterioridad al término de su contrato de trabajo, como si hubiere continuado trabajando para Consorcio y realizado las labores de mantención de pólizas por los años siguientes, según dicho cuadro, de vigencia de las pólizas. No es

efectivo el cuadro de pólizas señaladas en la demanda como se probará en la oportunidad procesal correspondiente. Con todo, esta pretensión debe ser rechazada por lo siguiente:

1.- Las comisiones de mantención, conforme a lo expuesto precedentemente, es perfectamente legítimo pactarlas. 2.- Conforme a lo dicho más arriba, las comisiones de mantención se devengan por la prestación efectiva, en el mes correspondiente, de las labores de mantención, lo que la actora no ha realizado. 3.- También se señaló, ya terminado el contrato de trabajo, el trabajador no devenga remuneración alguna a partir de la fecha de expiración de los servicios.

Todas las comisiones devengadas durante la relación laboral fueron pagadas a la parte demandante y hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo. La Compañía demandada nada adeuda por estos conceptos al demandante. No existen remuneraciones impagas en el período invocado por la parte demandante ya que la parte demandada le pagó a la actora, todas y cada una de remuneraciones devengadas por ella en dicho lapso, conforme a lo previsto en su contrato de trabajo, sin que le ley 20.611 alterara el régimen pactado.

Descuento por seguro de cesantía. La actora reclama en su libelo supuestos descuentos indebidos realizados en el monto de las indemnizaciones por años de servicio que recibió, por concepto de "Descuento del aporte al Seguro de Cesantía. Sin embargo, de conformidad a lo dispuesto en los Artículos 2º inciso final, 4º, 13, 48 y 52 Ley Nº 19.728, aquellos trabajadores sujetos al seguro de desempleo, como es el caso de autos, si su contrato terminare por la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tienen derecho a la indemnización legal por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, pero el empleador puede imputar a esta indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. Por otra parte, la Administradora del Fondo de Cesantía, ha informado que el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad deducidos los costos de administración que correspondan, y que respecto de los demandantes son las sumas que respectivamente se indican en la demanda. En consecuencia, a la indemnización por años de servicios de las demandantes se les debe imputar las respectivas cantidades acumuladas por concepto del saldo de cesantía antes

citadas. Ahora bien, conforme a las normas antes invocadas la imputación del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad y deducidos los costos de administración, corresponde aplicarla cuando en la terminación del contrato de trabajo se invoca la causal de necesidades de la empresa, sin que tal deducción quede sujeta a la calificación judicial de la configuración de dicha causal como sostiene la parte demandante. El único efecto que las normas del Código del Trabajo contemplan como consecuencia que se declare improcedente el despido, es el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, pero la causal de término sigue siendo las de necesidades de la empresa. Es una sanción pecuniaria y no jurídica. No cambia ni “desaparece” la causal invocada como pretende la parte demandante. Cualquier otra interpretación importa una doble sanción al empleador que ha contribuido con su cotización al saldo de la cuenta individual del trabajador y la imposibilidad de imputarlo a la indemnización – derecho que la ley le reconoce – y acarrea por otra parte el enriquecimiento sin causa del trabajador, quien además de percibir la indemnización por años de servicios completa se beneficiará con el retiro de su saldo en la AFC que incluye el aporte del empleador. Por lo tanto, aún en el evento que acogiere la acción de despido injustificado, deberá rechazar esta alegación y negar lugar a la petición de devolución o pago de las sumas que indican en la demanda. El monto imputado a la indemnización por años de servicios fue de \$ 4.163.360.

Diferencias por indemnizaciones. La demandante al momento de la terminación de su contrato tenía una remuneración de \$1.745.056 y, por consiguiente, le correspondía una indemnización sustitutiva del aviso previo de \$1.745.056.- y una indemnización por años de servicios de \$19.195.612. Se le descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía de \$ 4.163.360, quedando, entonces, un saldo de \$ 15.032.254, montos que fueron pagados en el finiquito suscrito entre las partes el 23 de junio 2023. Ambas indemnizaciones fueron calculadas con la última remuneración mensual devengada. En consecuencia, nada se adeuda por diferencias en los montos de las indemnizaciones por término de contrato ya señaladas y pagadas en el finiquito antes citado.

No son efectivos los hechos en que se funda la demanda y, por consiguiente, controvierte:
1.- Que las comisiones mantención ejecutivo; comisión venta ejecutivo; comisión por mantención fondos mutuos (FFMM); comisión mantención; incentivos se pagan en forma



fraccionada. 2.- Que se debe a la demandante por comisiones la suma equivalente a UF 1.055. 3.- No es efectivo que el despido sea injustificado.

Prestaciones y declaraciones demandadas. 1.- Comisiones por la suma equivalente a UF 1.055: Nada se adeuda por lo expuesto en el cuerpo de este escrito. 2.- Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio: no procede por lo expuesto en el cuerpo de este escrito. 3.- Diferencias en los montos de las indemnizaciones por término de contrato: no procede por lo expuesto en el cuerpo de este escrito. 4.- Devolución del descuento por aporte del seguro de cesantía: no procede por lo expuesto en el cuerpo de este escrito. 5.- Descuento Amipas: no procede por lo expuesto en el cuerpo de este escrito.

Por tanto, pide tener por contestada la demanda de autos y rechazarla en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produjo, estableciéndose como **HECHOS NO CONTROVERTIDOS:** 1. Fecha inicio y fecha de término de la relación laboral. 2. La causal de término que fue necesidades de la empresa y como **HECHOS CONTROVERTIDOS:** 1. Fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos, cumplimiento de las formalidades legales respecto del envío de la misma. 2. Última remuneración mensual del actor, o en su caso, promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados; rubros que la componían. 3. Efectividad de adeudar la demandada al actor las diferencias no pagadas respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo y años de servicios, descuento realizado por la demandada, por concepto de “Descto. Amipass” o comisiones. En la afirmativa, monto y períodos que se adeudan.

CUARTO: Que la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental: 1.- Copia de contrato de trabajo y anexo de comisiones e incentivos, ambos de 1 de septiembre de 2007. 2.- Copia de Carta de aviso de despido, fechada el 1 junio de 2023. 3.- Finiquito suscrito el 23 de junio de 2023 y su liquidación anexa. 4.- Liquidaciones remuneraciones de enero a mayo de 2023 5.- Carta de Aviso de despido de ex-trabajadores de la demandada: Yessenia Castillo, Juan Escobar, Clyde Marín y Jessica

Carrasco. 6.- Tablas de Comisiones de los productos denominados “APV Fondo Experto”, “Vida Ahorro 100 y 57 bis”, “Vida Futura” y “Flex” y Tabla D.

Testimonial: declara doña Pamela María Walters Gastelu, C.I. N° 10.548.889-0.

Exhibición de documentos: Pidió a la demandada la exhibición de los siguientes documentos: **1.** Listado del total de pólizas que vendió la demandante y que generaron las comisiones impagas, especificando la información mínima necesaria para el correcto cálculo de estas, conteniendo al menos: Identificación de cada póliza, con su N.º, tipo de póliza, fecha de contratación, fecha de término si corresponde, prima referencial, duración del periodo de pago de las comisiones. **2.** Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, incluyendo la documentación establecida en el artículo 54 bis inc. 3 del Código del Trabajo respecto de la relación laboral con la demandante. **3.** Abonos a la cuenta de Amipass hechos por la empresa en pago por asignación de colación los meses de marzo, abril y mayo de 2023 –

La diligencia se dio por cumplida parcialmente respecto del N° 2, solicitando hacer efectivo el apercibimiento legal respecto de los N° 1 y 3.

QUINTO: Que la parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental: 1.- Contrato de trabajo suscrito entre las partes y sus anexos 2.- Finiquito suscrito entre las partes 3.- Liquidaciones de remuneraciones del demandante desde el mes de enero de 2021 al mes de junio de 2023 4.- Carta de despido con certificado de despacho a IT.

Testimonial: Comparecen y declaran, 1.- Jaime Patricio Espíndola Flores, cédula de identidad 15.936.110-1 y 2.- Christian Andrés González López, cédula de identidad 13.662.477-6.

SEXTO: Que tratándose de un juicio de despido toca al demandado comprobar la veracidad de los hechos contenidos en las comunicaciones a que aluden los incisos 1 y 4 del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar con posterioridad hechos distintos como justificativos.

En la especie, la causal de término citada por el empleador corresponde a la contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

La carta de fecha 01 de junio de 2023 expone: "...El hecho que motiva esta decisión es: "Necesidades de funcionamiento de la empresa, por reorganización interna del Área". Esta determinación se funda en el hecho que en el último tiempo – dada la importante disminución en la actividad económica – el mercado financiero ha tenido un fuerte impacto, lo que ha obligado a Cía. Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seg., a racionalizar nuestra estructura en la empresa en que Ud. presta servicios con el objeto de imprimirle mayor velocidad y profundidad al modo como respondemos a nuestros clientes. Esto ha significado una nueva forma de organizarnos, incluyendo al área de Ventas que ha sufrido una importante caída en sus resultados en los últimos meses. Por este motivo, se pone término en la fecha previamente señalada, a su contrato de trabajo con esta compañía..."

Cabe señalar que si bien se incluyó como punto de prueba el cumplimiento de las formalidades del despido, cierto es que en la demanda nada de esto se menciona, sin perjuicio, se aprecia que la comunicación fue dada a la Inspección del Trabajo con fecha 06 de junio de 2023, esto es fuera del plazo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo y sin que conste el envío de la carta al domicilio del colaborador, como tampoco su entrega personal, lo que significa considerar que no se dio cumplimiento a las formalidades del despido, no obstante, fluye de la demanda y de la tesis que a través de ella se entabla, que la demandada tomó conocimiento oportuno, ejerciendo las acciones que la legislación laboral contempla para el caso de considerar que se trata de un despido injustificado o indebido, sin embargo y conforme lo expone el mismo Código del Trabajo, los errores u omisiones en las comunicaciones no invalidan el despido.

Que dicho lo anterior, hay que consignar que la demandada no incorporó prueba alguna destinada a comprobar el contenido de la carta de despido, pues la totalidad de la prueba fue dirigida a comprobar la composición de las remuneraciones y la procedencia de las prestaciones adeudadas.

En este contexto, al no comprobarse la veracidad de los hechos que sostienen la causal, no queda más que concluir que se trató de un despido injustificado e indebido, correspondiendo a la parte demandada, pagar a la actora el 30% del recargo legal, de acuerdo con lo señalado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

SEPTIMO: Que en cuanto a las diferencias que se pretenden por concepto de indemnización por falta de aviso previo y años de servicio, se aprecia que el monto considerado en el finiquito y que sirve de base para el cálculo, asciende a \$1.745.056.- La demandante plantea que la base a considerar asciende a \$1.904.136, porque no estarían incluidos los conceptos de movilización y colación, pero no explica cómo llega a ese monto, qué mes considera, ni se trasparenta la suma del monto por colación de 126 mil pesos y fracción, pues aun cuando la documentación contractual da cuenta que tendrá derecho a percibir una asignación de colación de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo, no se conoce el monto ni su periodicidad. Cabe tener en cuenta que corresponde a la propia demandante, explicar y comprobar la efectividad de existir estas diferencias, su origen y obtención del monto, atendida la naturaleza de su remuneración, imprecisión que lleva a desechar este rubro.

OCTAVO: Que en cuanto a la falta de pago de comisiones que reclama, el contrato y anexo de contrato, contempla la forma en que se devenga y la forma en que se pagan los incentivos y/o comisiones. En efecto, se establece que el trabajador, durante la vigencia del contrato, tendría derecho a percibir como contraprestación por sus labores de venta y mantención de pólizas de seguros de vida individual emitidas por el empleador, los incentivos y comisiones que se devengarán calcularán y liquidarán en la forma, términos, condiciones y plazos que se establecen en dicho anexo. Agrega que la Compañía podrá, en cualquier momento, sin expresión de causa, eliminar o sustituir los productos o coberturas definidos por la Compañía o incorporar nuevos. En cuanto al incentivo por colocación, venta y modificación de pólizas, señala que es incentivo de venta aquel que remunera la efectiva colocación y venta de una nueva póliza, como también las modificaciones de esta que afecte a las bases de cálculo de dicha remuneración. En consecuencia, este incentivo paga al trabajador en forma única y total y cada uno de los servicios personales que efectivamente preste con motivo de la colocación, venta y modificación de una nueva póliza del empleador. Explica que, el incentivo, que tendrá carácter de único, será la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje base especificado para cada producto o cobertura, un factor de ponderación mensual variable que comprenderá aspectos tales como, la emisión neta promedio, categorías de agentes, tipo de producto, tipo de clientes y otros. Respecto de la comisión por mantención de póliza, es aquella que remunera la efectiva mantención de la vigencia de una determinada póliza,

lo que se entenderá cumplido por el hecho del pago de la respectiva primera prima y las siguientes por parte del asegurado. En consecuencia, ella paga al trabajador todos y cada uno de los servicios personales que efectivamente preste en el mes respectivo, con el objeto de permitir la subsistencia y mantención de aquellas pólizas del empleador que le han sido asignadas o que puedan haber sido originalmente colocadas y vendidas por el mismo trabajador. El monto final de la comisión de mantención será la cantidad que resulte de aplicar a la comisión fijada a contar del 01 de enero de 2009, para cada producto o cobertura un factor de ponderación mensual variable que comprenderá aspectos tales como la emisión neta promedio, categorías de agente, tipo de producto, tipo de cliente y otros.

Por último, se establece que si el trabajador no prestare efectivamente sus servicios a la empresa por incapacidad laboral, derivada de accidentes, enfermedades u otro motivo semejante o por feriados, permisos u otros, no se devengará en su favor remuneración, incentivo ni comisión alguna durante el periodo en que no preste servicios y si terminado el contrato de trabajo que les une por cualquier causa, el trabajador no tendrá derecho a devengar remuneración alguna a partir de la fecha de la expiración de los servicios.

Luego, se estableció una comisión por referimiento, que sería pagada una sola vez cuando efectivamente la Compañía quede en condiciones de emitir la póliza respectiva porque se ha dado cumplimiento a los requerimientos establecidos para dichos efectos. Además, existirá un premio de calidad cada vez que la póliza se renueve automáticamente mientras esté vigente la relación laboral entre el trabajador y la Compañía,

De lo expuesto se extrae, por una parte, que la obtención de incentivos y/o comisiones – comisión por mantención- se obtiene en base a servicios efectivamente prestados. En particular, la comisión de mantención queda sujeta a la vigencia y pago de la prima de la respectiva póliza por parte del cliente y según los testigos, asociada también a la gestión que realiza el ejecutivo para que la póliza y los pagos se mantengan y terminado el contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se extingue el derecho a continuar percibiendo las comisiones, premios por calidad y referimiento. Esta política de comisiones e incentivos rige desde el 2007 y la última modificación que incorporó el

premio por calidad y comisión por referimiento es desde el año 2016, por lo tanto, se trata de cláusulas contractuales vigentes durante toda la relación laboral.

Ahora bien, la demandante alega, que no se cumpliría con la obligación impuesta en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, sin embargo, reconoce que la información con el detalle de comisiones se encuentra en una plataforma a la que se puede acceder con la respectiva clave. Por su parte, en cuanto a la forma de pago, esto es, que existe contravención a lo señalado en la norma, en cuanto a que deben pagarse inmediatamente de devengadas en el mismo mes o en el subsiguiente, resulta una alegación legítima, no obstante, se reclama solo con ocasión del término del contrato, sin que conste que ha sido materia de debate y discusión durante la vigencia de la relación laboral, pues ni la dirigente sindical que declaró en la audiencia planteó un cuestionamiento por la forma y modalidad pactada. Cabe recordar, que en la especie, lo que se reclama, son comisiones no pagadas, pero no se pide concretamente una declaración en cuanto a la correcta o incorrecta interpretación de la norma y su aplicación en relación a la norma contractual, no pudiendo este tribunal extenderse a aquello no expresamente pedido y en relación a las comisiones adeudadas, ciertamente este tribunal no cuenta con las herramientas necesarias para determinar el cálculo correcto respecto de cada operación efectuada por la demandante durante la vigencia de la relación laboral, como tampoco esta última, en quien recae la carga probatoria, incorporó un medio probatorio idóneo encaminado a determinar la efectividad de existir porcentajes o cuotas de comisiones devengadas impagas que alcanzarían un aproximado de 1.000 Unidades de Fomento. De esta forma, independientemente de que se haya incorporado un Excel con la información de todas las operaciones efectuadas por la demandante, que eventualmente originan comisión y aun cuando parte de estas hayan quedado efectivamente pendientes, siendo procedente su pago, no es posible determinar contablemente, cuáles son, si se pagó o no se pagó o qué parte se pagó y el monto pendiente, porque como se ha dicho, no se aportó una prueba apta y suficiente, para tales fines.

Que lo expuesto, no se ve modificado por la declaración vertida en la audiencia de juicio por los testigos Pamela Walters, ejecutiva de ventas y miembro del sindicato; Jaime Espíndola, subgerente de producto de la Compañía y Cristian González, subgerente de recursos humanos, quienes ratificaron y fueron contestes en cuanto a la forma pactada para la obtención y cálculo de los incentivos, premios y comisiones y la forma en que

estas se devengan, evidenciando un claro entendimiento acerca del procedimiento y sin que de sus dichos devalen confusión al respecto. Además, todos coincidieron en que existía una plataforma a través de la cual se accedía al detalle de los montos pagados y no pagados por cada cliente y lo que correspondía a la trabajadora, empero, en nada contribuyeron a esclarecer si efectivamente se adeudaban comisiones a la demandante, su monto y operación que le dio origen, siendo enfáticos todos en conocer, correcta o erradamente a la luz del espíritu de la norma, que una vez terminada la relación laboral, se dejaban de percibir, sin plantear otro tipo de controversia.

NOVENO: En cuanto al descuento Amipass por \$100.301, la demandada no dio justificación a ese descuento y aun cuando puedan corresponder a montos asignados o entregados para efectos de alimentación, correspondía a la demandada transparentar su origen, monto y que efectivamente correspondía a los meses que se señalan, porque no se reflejan en los comprobantes de remuneraciones incorporados ni se advierte un descuento similar por este concepto, no adquiriendo convicción este tribunal acerca de su efectiva percepción y la obligación de la trabajadora para hacer su reintegro, de manera que se accederá a su devolución como se dirá en lo resolutive del fallo.

DECIMO: Que con relación al monto descontado por concepto de AFC, no resulta procedente, teniendo en cuenta que, aun cuando la invocación de la causal se califique como improcedente o injustificada, como ocurrió en la especie, tal calificación no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto la causal invocada ni la modifica. Reafirma lo dicho, el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en cuanto a que, tratándose de las causales de los artículos 159 y 160, y de no ser acreditadas, se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, siendo esta la única hipótesis que permiten una eventual modificación de causal, lo que en este caso no concurre.

Por otro lado, el artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo tanto, debe estarse a su tenor literal, es decir, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”. Que este

razonamiento se hace extensivo a la norma del artículo 52 de la misma Ley, porque dispone que, acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, de lo contrario habría señalado que el pago debía hacerse conforme al artículo 13, salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló. Por último, cabe decir que, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones adicionales al empleador de aquellas que contempla la Ley en el evento de declararse que el despido de un trabajador es improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son y deben ser de derecho estricto.

Que este contexto, se tiene presente la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol 2110-2017, caratulada “Gallegos con Nephrocare Chile S.A”, que, en sus considerandos segundo y siguientes, señaló lo siguiente: “2.- Que para una acertada interpretación del sentido y alcance del artículo 13 de la Ley 19.728, se debe acudir a las reglas de la hermenéutica legal que establece el Código Civil en sus artículos 19 a 24 y en este caso, se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento. 3.- Así en el Mensaje respectivo de la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se consignó “...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación...”; 4.- La finalidad de la ley fue la de establecer un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía – conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador - con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario del sistema de cuentas individuales. Lo que ha pretendido este sistema es alcanzar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante en el evento que el motivo del término de la relación laboral no dé derecho a indemnización y la carga económica que puede eventualmente representar para un empleador el hecho del despido, cuando la razón del cese de los servicios lleva aparejada

indemnización. 5.- Así, tratándose de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículos 14, 15 y 51). En los otros casos –que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente, pero a modo de equilibrar sus efectos queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses. 6.- Por lo tanto, la calificación judicial de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva. De otro modo, además de la sanción que establece el artículo 168 del Código del Trabajo, se estaría imponiendo una adicional, no contemplada expresamente en la ley, lo que infringe el principio de legalidad del derecho sancionatorio.” Criterio reiterado en sentencias de unificación de jurisprudencia en causas N° 11.095-2019, 25.273-2019 y 26.030-2020.

UNDECIMO: Que la prueba ha sido apreciada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, en relación con las probanzas incorporadas y considerando la carga probatoria que a cada parte incumbe y aquella no expresamente mencionada, en nada modifica lo resuelto, resultando inoficioso hacer efectivo el apercibimiento pedido al no haber cumplido de manera íntegra la exhibición documental, atendidos los fundamentos expuestos en el fallo.

Y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 63, 162, 163, 168, 172, 173, 453, 454, 456 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 19, 1.698 del Código Civil, y Ley 19.728: se resuelve:

I.- Que se acoge parcialmente la demanda de fecha 11 de agosto de 2023, interpuesta en contra de Compañía de Seguros de Vida Consorcio Nacional de Seguros S.A., solo en cuanto a que: Se declara:

1.- Que el despido de fecha 01 de junio de 2023 fue injustificado y como consecuencia, la parte demandada deberá pagar a la actora el recargo legal del 30% por la suma de \$5.758.684.-

2.- Que deberá restituirse a la demandante la suma de \$100.301, por descuento Amipass.

3.- Que las sumas señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes y en la forma que determinan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

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

III.- Que no siendo totalmente vencida la demandada, cada parte asumirá sus costas.

Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto dentro de quinto día y en caso contrario, previa certificación, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese

RIT : O-5656-2023

RUC : 23- 4-0505778-6

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

**Pronunciada por don (ña) CLAUDIA PAMELA SALGADO
RUBILAR, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo
de Santiago.**

En Santiago a dos de julio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.