

Puerto Montt, nueve de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que la presente causa se inicia con la comparecencia de ELIZABETH DEL CARMEN BERROCAL MECCO, cesante, cédula de identidad 7.052.394-9, domiciliada en la comuna de Puerto Montt en calle Chinquihue km 8 departamento A-22, Condominio Camino de Agua, quien deduce demanda laboral en procedimiento de aplicación general por despido indirecto, indemnización de perjuicios y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra del empleador MASTER SEAFOOD LTDA., RUT 76.452.631-7, representada por FRANCISCO RAÚL ALMONACID MANSILLA, empresario, cédula de identidad N°10.162.792-6 o a quien sus derechos represente, ambos domiciliados en la comuna de Puerto Montt en calle Magallanes N°399, en base a los siguientes antecedentes de hecho y legales.

Hechos:

Comenzó a prestar servicios en noviembre del año 2014 en la empresa MARES DE CHILE LTDA., antecesora en calidad de empleadora de la demandada Master Seafood Ltda., donde tenía que cumplir labores de vendedora de productos congelados, se le asignó un lugar de trabajo en la empresa ubicada en ese entonces en Puerto Montt en calle Huasco N°77, donde su jefe directo era el representante FRANCISCO RAÚL ALMONACID MANSILLA, dándose todos los elementos de una relación laboral con caracteres de subordinación y dependencia.

En la práctica, desde el inicio de sus actividades laborales, se le hacía emitir mensual y periódicamente boleta de honorarios, sin sueldo base y recibiendo el 5% del neto de las ventas facturadas debido a que no quiso escriturar el contrato de trabajo con lo que, de paso, se vulneró la obligación de pagar cotizaciones previsionales desde noviembre de 2014 a diciembre de 2017.

En enero del año 2018, Mares de Chile Ltda. pasó a convertirse en la empresa MASTER SEAFOOD S.p.A., RUT 76.514.946-0, también representada por FRANCISCO RAÚL ALMONACID MANSILLA, traspasándola desde la anterior empleadora a esta y siendo formalizado el contrato de trabajo como “ejecutiva de ventas” o vendedora, pactándose que recibiría un sueldo base y una



TPWXXDLTXPR

comisión del 4.7% del neto de las ventas facturadas, y con la libertad de vender sin necesidad de cumplir asistencia ni horarios obligados para ir a la oficina, siendo contratada conforme al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Tanto en Mares de Chile Ltda., Master Seafood SpA y Master Seafood Limitada, durante todos los años trabajados (2014 en adelante), las liquidaciones de sueldo se entregaban con tres a cuatro meses de atraso, obligándolos a firmar todas las liquidaciones al mismo tiempo cuando llegaban acumuladas.

En toda esta irregularidad la empleadora nunca les permitió verificar si lo pagado mensualmente correspondía a la realidad de lo vendido debido o facturado por cada vendedor y que todos los meses ella le solicitaba a la administrativa de la sucursal Mireya Oyarzo el detalle de las ventas efectuadas, a lo que respondía que no tenía autorización de la jefatura para hacerlo.

En agosto del año 2019 Master Seafood S.p.A. pasó a convertirse en la actual empleadora y demandada MASTER SEAFOOD LIMITADA, RUT 76.452.631-7, también representada por FRANCISCO RAÚL ALMONACID MANSILLA, con quien se suscribió un contrato de trabajo que expresamente mantuvo “las mismas condiciones y desempeñándome en las mismas funciones anteriormente señaladas”.

En esta empresa se emitieron liquidaciones de sueldo, pero siempre llegaban atrasadas, debiendo aceptar los valores pagados por la empleadora sin poder conocer en cada mes la base de cálculo de esas remuneraciones, las que deberán acreditarse por la demandada conforme a la contabilidad y declaraciones mensuales de impuesto del período que va entre agosto de 2019 y septiembre de 2021.

Sin perjuicio de lo anterior, la última remuneración percibida por un mes completo trabajado fue la suma de \$3.467.722.- correspondiente al mes de septiembre de 2021; y el promedio en los tres últimos meses (julio a septiembre de 2021) fue la suma de \$3.100.682.-

Desde ese año 2019 la empresa comenzó a experimentar procesos de cambio, reestructuración administrativa y de logística, que generaron más trabajo y



entorpecimiento de las operaciones de venta, debiendo cumplir funciones que no estaban contempladas en su contrato; por ejemplo, realizar funciones de cobranza a los clientes a pesar de existir funcionarias a cargo de crédito y cobranza, quienes no poseían información actualizada de las deudas ni de los pagos realizados por mis clientes. Este tipo de situaciones le fue generando procesos de molestia y amargura, debido a que fui ella quien recibió los reclamos de los clientes, quienes muchas veces habían realizado pagos y que no habían sido rebajados por las trabajadoras a cargo de esta función.

Ósea, debido a un desorden administrativo se lrs recargó el trabajo tomando labores de cobranza que no correspondían a su cargo y funciones, revisando pagos de meses y años anteriores para lograr tener clientes al día y evitar su bloqueo en el proceso de ventas.

También se le ordenó que debía realizar labores de carga y descarga de productos desde los camiones, especialmente desde las ramplas que llegaban con mercadería de Santiago con 12 toneladas aproximadamente de producto, trabajo que debía realizar junto a todo el equipo de ventas y de bodega de la sucursal de Puerto Montt ya que la jefatura se negaba a contratar personas para tal función.

Destaca en esta parte que tiene 65 años y no puede realizar labores de fuerza, pero se veía obligada por la presión dada por el jefe FRANCISCO RAÚL ALMONACID MANSILLA, ya que si no se descargaba la mercadería no se podría vender a los clientes lo que afectaría directamente su remuneración por la baja en las comisiones por venta.

Además de descargar mercaderías desde los camiones se vio obligada a realizar, además, labores de re empaque de productos debido a la falta de personal para estas labores, lo cual perjudicó gravemente su salud ya que implicaba manipular volúmenes de mercadería congelada que es un trabajo que requiere gran esfuerzo físico, además de no contar con los elementos necesarios para realizar ese tipo de trabajo tales como guantes, mascarillas, zapatos de seguridad y herramientas.



TPWXXDLTXPR

Por otro lado, por falta de personal se veía en muchas oportunidades obligada a realizar entrega de los productos a clientes en su vehículo particular, debido a que la sucursal no contaba con los medios para hacer reparto y entrega completa de la mercadería, lo que no estaba pactado en el contrato de trabajo y que debía realizar bajo su propio costo; como también asistir a las reuniones con clientes importantes, con conocimiento y autorización de la jefatura, sin recibir reembolso de combustible o de gastos realizados en dicha gestión.

Ante el deber y necesidad de cumplir las metas de ventas, debió soportar la situación de “acaparamiento de producto” por parte del personal administrativo, quienes, con conocimiento y autorización del jefe, guardaban producto a beneficio personal y a favor de otra vendedora en particular, dejándola a ella y a las demás vendedoras de la sucursal sin producto para vender.

Al reclamar de esta situación, la jefatura ALMONACID MANSILLA se excusaba alegando que no tenía conocimiento del tema, lo que no era creíble ya que es el dueño de la empresa y jefe directo añadido a que él mismo había dado autorización para la prosecución de estas malas prácticas patronales que perjudicaron gravemente sus ventas desde el mes de marzo del año 2020, continuando esta arbitrariedad hasta el fin de la relación laboral. La práctica llegó al extremo de autorizar a esa vendedora en particular para rebajar los precios de los productos que vendía, a diferencia de las vendedoras de la sucursal de Puerto Montt quienes debían sujetarse a previas autorizaciones de la jefatura para lograr precios cómodos para los clientes.

Ante sus reclamos, en el mes de marzo del año 2020, su jefe de manera unilateral y sin mediar acuerdo alguno realizó el descuento de la suma de \$100.000.- en el sueldo base pactado bajo el pretexto de necesidad de la empresa alegando que había comenzado la pandemia por Covid 19 señalando que era obligación de los funcionarios apoyar a la empresa.

Esto se produjo una sola vez debido a que no aceptó esta condición, que pretendían que fuera permanente en el tiempo, negándose a firmar su liquidación del mes de marzo de 2020. Hasta el día de hoy esta suma no ha sido reembolsada.



TPWXXDLTXPR

En cada reunión tenida de manera personal con su jefe, se le solicitó por todo el personal de ventas que se terminara con las malas prácticas en que incurría el área administrativa, pero la jefatura alegaba que no existían pruebas sobre ese tema y que renunciara quien no estaba conforme con esa modalidad de trabajo porque él no pagaría finiquitos laborales, permitiendo que la vendedora beneficiada con esta mala práctica comenzara a atender a los clientes que pertenecían a su cartera – aportada por la suscrita y no generada por la empresa - sin aviso alguno y de manera secreta y clandestina.

En el mes de septiembre del año 2021 su situación personal se agravó debido a que comenzó a experimentar un deterioro grave de salud causado por la situación de estrés que debía soportar hasta esa fecha, sufriendo cuadros de crisis isquémica a partir del estrés soportado durante tantos años de estas prácticas irregulares, debiendo estar todo el día pendiente del teléfono celular por el cual el jefe FRANCISCO RAÚL ALMONACID MANSILLA se contactaba y llamaba incluso los fines de semana, por lo que solicitó sus primeras vacaciones desde que había ingresado a la empresa ya que le deben 7 periodos de vacaciones que no había podido usar, concediéndole de manera inmediata un total de 30 días de feriado a partir del 22 de septiembre de 2021.

Sin embargo, se vio obligada para no perder la clientela que se quería traspasar a otra vendedora, en acuerdo con mi jefe, a seguir atendiendo esa cartera de clientes desde su hogar con el teléfono que la empresa le había entregado y que no pudo devolver porque debía permanecer conectada al trabajo en período de vacaciones.

Hace presente que ese día 22 de septiembre de 2021, antes de iniciar el uso del feriado y al llegar a la oficina y su puesto de trabajo, estos ya estaban siendo ocupados por una vendedora extranjera que no conocía y que usaba las cosas personales que mantenía en su lugar. Situación de la que no recibió aviso alguno de la jefatura, siendo una situación desagradablemente sorpresiva.

Al inicio de la segunda semana de vacaciones, por comentarios de sus clientes, tomó conocimiento que su jefe no cumplió lo acordado y había comenzado a dividir su cartera de clientes entre una serie de vendedoras venezolanas que



TPWXXDLTXPR

no conocían la clientela y que habían llegado desde casa matriz de Santiago. Siendo peor aún el hecho ya que su jefe entregó un listado nuevo y con precios diferentes a estas vendedoras, con precios más bajos a diferencia de la lista que se le obligaba a vender, con lo cual estas vendedoras amparadas por la jefatura la estaba dejando sin clientes y sin posibilidad de generar ventas para mejorar el nivel de comisiones mensuales.

Esta medida se tomó por parte de su jefe de manera unilateral, arbitraria y sin mediar información hacia ella, enterándose de manera externa de los malos procederes en incurría para acaparar su cartera de clientes, trabajada por tantos años, debido a que la empresa jamás le traspasó un cliente. Todos los clientes fueron captados y atendidos directa y personalmente por la suscrita, Al enterarse de esto, se comunicó con su jefe de manera inmediata quien, ante esta situación, alegó que legalmente ella no podía trabajar estando vacaciones, por lo que el sentía con el derecho de hacer uso de su cartera de clientes y pasársela a quien estimara conveniente, pasándosela a su pareja María Isabel Pardo quien comenzó a visitar a sus clientes de manera secreta y a sus espaldas.

Más aun, su jefe le informó en ese momento que no le pagaría las comisiones por ventas que hiciera durante el periodo de vacaciones, diciendo que al regreso de sus vacaciones se le devolvería su cartera de clientes, pero de acuerdo a su actuar, obviamente tenía planeado otra estrategia que era presionarle para que renunciara y quedarse él con la cartera de clientes.

Esta grave situación de estrés a la que la tenía expuesta la empleadora, añadido al incumplimiento de obligaciones concretas del contrato de trabajo por parte de la empresa, la obligó a tomar la decisión de dar por terminada la relación laboral y presentar la carta de auto despido por incumplimiento de las condiciones del contrato de trabajo que indicará.

Se autodespidió el 15/10/2021 de conformidad con el artículo 171 en relación con el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, el fundamento de este auto despido se basa en el incumplimiento por parte de esa empleadora de las siguientes obligaciones:



a).- La fecha de pago de las remuneraciones fijada en el contrato para el día 05 de cada mes no ha sido respetada, recibiendo dicho pago en fechas posteriores a la pactada desde enero de 2018.

b).- La no entrega de las liquidaciones de sueldo en el mes correspondiente junto al respaldo del detalle de la venta mensual generada, no pudiendo esta parte conocer la forma de cálculo de esas remuneraciones, especialmente para saber el detalle de la venta mensual generada y, por tanto, la comisión por venta que me correspondería recibir.

c).- Al no conocer el detalle de la venta mensual generada y no poder conocer la forma de cálculo de las remuneraciones desde enero de 2018, no se ha cumplido con la obligación de mostrar el volumen de ventas que me permita cobrar la comisión por la suma que resulte de multiplicar las ventas netas del vendedor por 3,5%.

d).- Falta de entrega por parte de la empleadora de los medios básicos para el cumplimiento de las funciones contratadas tales como no entrega de vehículo de la empresa para realizar la venta en terreno o con vehículos en mal estado que implicaban incumplimiento de venta y entrega de mercaderías a los clientes desde marzo de 2020 a septiembre de 2021, debiendo usar vehículo propio sin reembolso de gastos para desarrollar el trabajo de venta y luego entrega en terreno; y falta de mercadería para generar ventas a los clientes desde marzo de 2021 a septiembre de 2021.

e).- Se me ha hecho trabajar en el período en que estoy haciendo uso de feriado a partir del 23 de septiembre de 2021, y además de ello se ha asignado a otros vendedores la cartera de clientes que yo generé y que administro directamente, lo que ha generado un incumplimiento a lo acordado en cuanto a conservar la cartera indicada y sin poder hacer uso efectivo del descanso de feriado.

Perjuicios:

Síndrome de Estocolmo laboral



Esta situación que se prolongó durante tanto tiempo sin mediar solución por parte de su jefatura, que le provocó un grave deterioro de salud, ocasionándole un ataque o pre-infarto cerebrovascular con un cuadro de crisis isquémica que la tuvo casi al borde de la muerte debido a la situación de estrés y de angustia

Así mismo, sufro de fibromialgia y artritis reumatoide, la que se le ha agravado de manera aguda desde hace más de 6 meses debido a la situación de nerviosismo y al ejecutar labores de fuerza que no corresponden a su edad ni a las funciones para las que fue contratada.

Experimenta trastorno del sueño debido a la angustia que ha experimentado, como también el aumento del hipotiroidismo y crisis de pánico debido al temor de perder su fuente de trabajo que es su cartera de clientes que ha mantenido por más de 15 años y que ha atendido con la mayor lealtad y dedicación posible y ante el temor de ser arrebatada de manera injusta y clandestina, fundada en malas prácticas laborales que solo buscaban perjudicarla.

Este escenario obedece y configura el llamado denominado “Síndrome de Estocolmo Laboral”, en el que ha sido víctima a manos del empleador, el que se desarrolla en los términos que explica a continuación.

Síndrome de Estocolmo laboral:

- El Síndrome de Estocolmo es una reacción psicológica paradójica en la que se desarrolla un vínculo afectivo entre la víctima y su victimario. Poco a poco, este síndrome se ha desarrollado en una variedad de ámbitos, entre otros, en los ambientes laborales generados a partir de estilos gerenciales hostiles, lo que se ha llamado el “Síndrome de Estocolmo Laboral”.

En el ámbito organizacional, se ha denominado “Síndrome de Estocolmo Laboral” al evento que ocurre cuando un trabajador, en perfecta conciencia de las malas condiciones de trabajo, del mal trato, de la baja remuneración, de la falta de incentivos, motivación y otros, llega a establecer, sin embargo, un vínculo emocional con la empresa, que le impide tomar la decisión de salir de ella.



El “Síndrome de Estocolmo Laboral” trae consigo una serie de consecuencias si no se trata y elimina a tiempo. La persona con el tiempo va perdiendo la seguridad y confianza en sí misma. Se sentirá cada vez más limitada y con menos capacidades de las que realmente posee, de manera que no será capaz de defenderse y mucho menos se atreverá a cambiar de empleo, lo que traerá para ella grandes consecuencias para su bienestar emocional, físico, económico, etc.

Una persona que no se siente a gusto en su trabajo se sentirá sumamente frustrada no únicamente estando en él, sino también en otras áreas de su vida, lo que no le permitirá sentirse plena y realizada. Después de un tiempo, la persona puede comenzar a padecer uno o varios trastornos psicológicos siendo los más comunes la depresión y la ansiedad. Incluso también es muy frecuente que la persona presente algún tipo de enfermedad física como, por ejemplo, enfermedades relacionadas con el estrés que sufren.

Este síndrome se ha relacionado en ocasiones con la adicción al trabajo, pero a la luz de investigaciones realizadas, la adicción ocurre preferiblemente cuando las condiciones de trabajo son aparentemente tan buenas, y el trabajador se siente tan bien dentro de la organización que prácticamente prefiere estar más allí, que en cualquier otro lugar. En esta adicción, el trabajador se siente seducido por el ambiente laboral, lo que le lleva a dar más de lo que se le exige y a trabajar más de lo que le corresponde.

Algunos investigadores creen, que la adicción al trabajo puede, sin embargo, convertirse en un antecedente perfecto del “Síndrome de Estocolmo Laboral”, ya que, al observar el jefe que su colaborador trabaja con gusto fuera de los límites convenidos, puede aprovecharse de la buena disposición de aquel y comenzar a recargarlo de responsabilidades, transformando radicalmente su situación, abonando el terreno para que surja entonces el “síndrome”. Así, dentro de los estudios de comportamiento de los grupos de trabajo, el “Síndrome de Estocolmo Laboral” se ha popularizado para describir diversas situaciones de hostigamiento laboral que se dan en organizaciones cuyas condiciones de trabajo y/o estilos gerenciales son inadecuados y hostiles, pero



que, inexplicablemente, desarrolla un afecto especial en el agredido hacia esta clase de organizaciones.

Algunas investigaciones también refieren que la mayoría de las personas que padecen el síndrome presentan cuadros psicológicos de baja autoestima, alta dependencia de otros, dificultad para tomar decisiones por sí mismas, así como baja o escasa motivación. Esta condición lleva a que, cuando estos individuos consiguen un trabajo, se aferran demasiado a él porque, al creer que no lo merecen y que están gozando de un privilegio que corresponde a otro, en virtud del perfil psicológico mencionado; y que deben demostrar que son buenos trabajando, aunque esto signifique auto explotación, para evitar que los despidan.

Otro aspecto importante para tomar en cuenta es que la persona que sufre del síndrome de Estocolmo laboral desarrolla con el tiempo un SÍNDROME DE INDEFENSIÓN APRENDIDA, en el que la persona se acostumbra tanto a ser manipulada y maltratada que cree realmente que no tiene otra salida, que no puede hacer nada para defenderse y de alguna manera se adapta a seguir viviendo así.

En el caso particular de esta demandante respecto de la demandada y su representante Raúl Almonacid, quien era su jefe directo, se configuran elementos que permiten dar por establecido este cuadro general de un ambiente laboral agresivo y lesivo que generó en mí los diagnósticos médicos ya señalados, propios del “Síndrome de Estocolmo Laboral”.

Durante todos los años que trabajó, siempre tuve un sentimiento de pertenencia a la empresa, debido a que conocía a su jefe desde hace muchos años, considerándolo incluso un buen amigo y una persona cercana, llegando a tener mucha gentileza con él y su familia. Por otro lado, tenía un fiel compromiso con la empresa de levantarla a lo más alto en ventas, para consolidarla como una de las empresas más grandes de la zona sur, lo que demostró durante todo el tiempo que trabajé para la demandada y sus antecesoras legales.



TPWXXDLTXPR

En base a eso y durante muchos años, llegué a considerar que los problemas existentes en la sucursal eran inimputables a Raúl Almonacid, considerando que él era una víctima de las circunstancias y que debía buscar siempre la manera, incluso saliendo de lo establecido en el contrato para apoyarlo.

El derecho:

La empresa demandada y especialmente su representante, quien era su jefe directo, don Francisco Raúl Almonacid Mansilla, en calidad de empleadora están obligados a velar por la protección de la vida y salud de sus trabajadores, deber que en este caso no se ha cumplido ya que de haber tomado “todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores” ella no se encontraría en esta oportunidad con los diagnósticos médicos ya señalados, los que se han originado por una relación directa y causal con las conductas y malas prácticas de la empleadora denunciadas en el relato de hechos.

El artículo 187 del Código del Trabajo dispone que “No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad”.

Esta norma también ha sido vulnerada por la demandada en los casos ya descritos en la relación de hechos al exigirle descargar manualmente mercadería desde los camiones y obligarla a manipular mercadería congelada sin considerar su condición física, estado de salud y funciones de ejecutiva de ventas para las que había sido contratada y sin entregar los elementos de trabajo necesarios para esas labores.

Por otra parte, la empleadora demandada infraccionó la norma del Decreto Supremo N°594 de 1999 que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo las que debe analizarse por la relación del artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo con el Artículo 3 del Reglamento que dispone: “La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se



TPWXXDLTXPR

desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

Indemnizaciones que se reclaman:

Daño moral:

a) Por haber sido mantenida en situación precaria de remuneraciones y protección previsional al mantenerme en condiciones de subordinación y dependencia, pero con boleta de honorarios desde noviembre de 2014 a diciembre de 2017.

b) Por haberle obligado a someterse a condiciones laborales no aceptadas pero que debió asumir ante el temor de perder su fuente de trabajo ante situaciones como las descritas de tener que realizar labores de cobranza, carga y descarga de camiones, re empaque de mercaderías, uso de su vehículo particular para repartir mercadería a clientes, “acaparamiento de productos” por otros vendedores para que yo no pudiera generar ventas, la rebaja unilateral de su remuneración base en marzo de 2020,

c) Por hacerla trabajar durante el período de feriado legal, por no haberle otorgado los feriados en los últimos 7 años de trabajo,

h) Por el deterioro de salud sufrido por el estrés que la ha llevado a situaciones de desarrollo de crisis isquémicas, fibromialgia, artrosis reumatoidea y accidentes vasculares que se no se hubieran producido o al menos no se hubieran agravado de no haber vivido en el ambiente laboral denigrante y vulnerador generado por la demandada.

Solicita por este concepto de daño moral la suma de \$100.000.000 (cien millones de pesos) o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.

Prestaciones laborales:

Demanda el pago de las siguientes prestaciones de origen laboral que la demandada me adeuda:

a) Cotizaciones previsionales no pagadas desde noviembre de 2014 a diciembre de 2017, calculadas a razón del último sueldo de \$3.467.722.-



TPWXXDLTXPR

percibido en la empresa Mares de Chile SpA., antecesora en calidad de empleadora de la demandada Master Seafood Ltda. lo que deberá ser calculado al momento de la liquidación de la deuda en la etapa de cumplimiento de la sentencia, para todo ese período que cubre un total de 38 meses.

- b) Diferencia de comisiones por ventas no pagadas en la empresa Master Seafood SpA entre enero de 2018 y julio de 2019, lo que deberá ser calculado al momento de la liquidación de la deuda en la etapa de cumplimiento de la sentencia, para todo ese período que cubre un total de 19 meses.
- c) En subsidio, y dado que el empleador no entregó las liquidaciones de sueldo de los meses de julio, agosto y septiembre de 2021, se solicita que el cálculo se haga a razón del promedio de los tres últimos meses en que se entregó liquidación y atendiendo el promedio del valor de las comisiones pagadas en los meses de abril, mayo y junio de 2021 por \$1.511.127.-, lo que multiplicado por 19 meses alcanza un total de \$28.711.413.- o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.
- d) Diferencias de comisiones por ventas no pagadas en la empresa Master Seafood Limitada entre agosto de 2019 y agosto de 2021, lo que deberá ser calculado al momento de la liquidación de la deuda en la etapa de cumplimiento de la sentencia, para todo ese período que cubre un total de 25 meses.
- e) En subsidio, y dado que el empleador no entregó las liquidaciones de sueldo de los meses de julio, agosto y septiembre de 2021, se solicita que el cálculo se haga a razón del promedio de los tres últimos meses en que se entregó liquidación y atendiendo el promedio del valor de las comisiones pagadas en los meses de abril, mayo y junio de 2021 por \$1.511.127.-, lo que multiplicado por 25 meses alcanza un total de \$37.778.175.- o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.
- f) Por la rebaja unilateral de mi remuneración base en marzo de 2020, la suma de \$100.000.-
- g) Por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, la suma de \$3.467.722.- conforme a la última remuneración percibida o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.



TPWXXDLTXPR

- h) Indemnización por años de servicios, a razón de 7 años multiplicados por \$3.467.722.-, lo que arroja un total de \$24.274.054.- o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.
- i) Por concepto de recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios, al estimarse el autodespido como justificado en los términos del artículo 171 del Código del Trabajo, la suma de \$12.137.027.- o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.
- j) Indemnización por concepto de feriado legal no usados durante 7 años de servicios, a razón de \$3.467.722.- (valor de la última remuneración), calculado a 1,25 días de feriado por cada mes completo trabajado en esos 7 años, lo que arroja un total de \$15.171.284.- o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.
- k) A partir de las situaciones descritas que han generado una situación de trato contrario a la dignidad como persona y trabajadora, por el deterioro psicológico y físico que mi ex empleadora deberá indemnizar, pedimos sea condenada a pagar por concepto de daño moral por la suma de \$100.000.000 (cien millones de pesos) o la suma que Ssa. fije en mérito del proceso.
- l) Todas las sumas señaladas, con los reajustes e interese legales, que se hayan devengado y devenguen desde que se adeuda cada ítem y hasta que el pago efectivo.

En la parte petitoria pide se declare que :

- 1) Que el auto-despido de fecha 15/10/2021 es justificado.
- 2) Que la demandada ha incumplido en su perjuicio la garantía de indemnidad del artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo,
- 3) Que, a partir de ello, la demandada debe pagar las prestaciones indicadas precedentemente, de la forma que allí se determina o en la forma que Ssa. determine conforme al mérito del proceso,
- 4) Que las prestaciones e indemnizaciones deberán pagarse con los reajustes e intereses que establece el artículo 63 del Código del Trabajo.
- 5) Que la parte demandada debe pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestando, la demandada expone:



En primer término, niega categóricamente todos los hechos y circunstancias alegados por la demandante y que supuestamente habrían dado lugar al auto-despido que invoca en su libelo. Hace presente que la demanda se contestara punto por punto siguiendo el orden de la demanda.

La ex trabajadora comenzó a prestar servicios para su representada el día 02 de enero de 2018, quedando exenta de cumplir la jornada que señala el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. Las funciones de la actora eran de ejecutiva de ventas. La remuneración de la ex trabajadora estaba constituida por un sueldo base, comisiones por ventas de la suma que resulte de multiplicar ventas netas del vendedor descontando notas de créditos, reclamos, comisión por el 4,7 % realizada a Hoteles, Restaurantes y, Casinos, distribuidores y mercaderías que no sean pescados ni mariscos. El resultado del cálculo constituiría comisión bruta. A lo anterior, se agrega gratificación legal, el 25% de la remuneración mensual con tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales al año.

Se hace presente, que el límite de la remuneración mensual que debe considerarse para el cálculo de la indemnización por años de servicio es de 90 unidades de fomento. El mismo límite opera en el caso de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

No es efectivo, que la demandante trabajara bajo vínculo de subordinación y dependencia en la empresa en el período comprendido entre el noviembre de 2014 a diciembre del año 2017. Se desconoce la relación laboral en el período antes mencionado.

A diferencia de lo que señala la actora las remuneraciones siempre han sido pagadas oportunamente con la entrega de la respectiva liquidación mensual.

El detalle del cálculo de las comisiones siempre ha sido puesto en conocimiento de los trabajadores de la empresa, teniendo ellos las posibilidades de revisar y hacer los descargos que estimen conveniente. Durante todo el tiempo que trabajo la demandante en la empresa nunca manifestó disconformidad por el cálculo de las comisiones por venta.

En Relación al cambio de Master Seafood SpA a Master Seafood Limitada, es necesario indicar que se respetaron las mismas condiciones contractuales pactadas y se siguió pagando en tiempo y forma la remuneración a la Sra. Berrocal. La actora firmo el correspondiente contrato, sin manifestar



TPWXXDLTXPR

inconvenientes de ninguna naturaleza.

La última remuneración de la actora ascendió a la suma de \$ 2.727.000.-

No es efectivo, que la empresa en el 2019, realizara cambios a fin de entorpecer las operaciones de venta, lo que es un contrasentido en relación al fin que persigue la compañía, que es lo opuesto, vender más. No es efectivo, que la trabajadora a partir del año 2019, empezará realizar funciones distintas de aquella para las cuales fue contratada, recargándole el trabajo y que esto provocara molestia y amargura.

Tal como dice la demanda, hay funcionarios de la empresa destinado a la cobranza de clientes. No es tal el desorden administrativo de la empresa al cual alude la actora, de ser así hace tiempo que no podría seguir funcionando con el nivel de clientes que disponen.

No es efectivo, que se le encargara a la Sra. Berrocal labores de carga y descarga de productos desde camiones, menos desde camiones con ramplas de 12 toneladas. Para estas funciones hay personal contratado especialmente. Es falso, que se presionara en este sentido a la ex trabajadora, menos que estas presiones fueran ejercidas por don Raúl Almonacid.

No es efectivo, que la actora se le obligará a realizar labores de re-empaque de productos, debido a la falta de personal y menos que esto afectará la salud de ella. Conforme ya se dijo, estas labores son realizadas por personal contratado al efecto y que posee todo los implementos de seguridad para la labor asignada.

No es efectivo, que se obligara a la ex trabajadora a realizar labores de entrega de productos a clientes en su vehículo particular. Los protocolos de la empresa lo prohíben, pues nuestros productos requieren estar permanentemente refrigerados.

Es absolutamente falso, que la empresa o sus dependientes “acapararan productos” a fin de evitar que la ex trabajadora realizara ventas de nuestros productos. Es ilógico que la empresa tuviera este proceder, pues el objeto de la compañía es aumentar las ventas en la medida de lo posible. Respecto a la situación que relata la Sra. Berrocal, en relación a los problemas que tuvo con la administrativa Sra. Mireya Oyarzo, lo señalado en la demanda constituye la primera información que se tiene al respecto, sin embargo, resulta difícil de creer que la Sra. Oyarzo obstaculizara las ventas de productos de la empresa.



Tampoco, es efectivo que se priorizaran las ventas de una determinada vendedora por sobre las de otras. Reiteramos que el fin de la empresa es vender la mayor cantidad de productos, ir en contra de esto, necesariamente significa atentar contra el futuro de la compañía y de sus empleados.

La Sra. Berrocal, como se podrá apreciar en su momento en las liquidaciones de sueldo, siempre mantuvo un volumen de ventas, que de no existir o no haber productos para despachar, no podría haber alcanzado.

Nunca se ha dado privilegios a vendedores en particular en la empresa.

No es efectivo, que se hicieran descuento a la remuneración de la trabajadora por la suma de \$ 100.000.-

En las reuniones que tuvo al Sra. Berrocal con su jefe don Raúl Almonacid, no manifestó mayores inconvenientes. Al contrario, siempre hubo una relación cordial y de respeto mutuo, indicando la ex trabajadora estar conforme con su trabajo y remuneración. Nunca se le amenazo con su despido o no pagar eventuales finiquitos.

Respecto del deterioro grave de la salud de la actora a partir de septiembre de 2021, mes en el cual tomo vacaciones, la demanda es la primera información que se tiene al respecto. Viene al caso señalar, que a la actora toma sus vacaciones en conjunto con la Sra. Carolina Santana, quien también demanda a la empresa alegando similares hechos y circunstancias. Sin decir, que ambas durante el período de vacaciones se dedicaron a visitar a clientes de la empresa, a nombre de otra compañía con claro objeto de perjudicar a Master Seafood Limitada, causando mermas en las ventas de la empresa.

Es falso, que se amenazara a la trabajadora con despedirla si presentara licencia médica.

Don Raúl Almonacid, efectivamente le señalo que durante sus vacaciones no debía atender clientes, pues las vacaciones eran para descansar del trabajo. Es evidente, que durante el periodo de las vacaciones de la actora, los clientes debían seguir siendo atendido por la empresa, siendo facultad de esta encargar la gestión a otros vendedores chilenos o extranjeros que no estuvieran de vacaciones.

Lamenta que la ex trabajadora tenga aversión a trabajadores extranjeros que llegan a buscar una oportunidad a Chile, conforme se desprende de su demanda.



TPWXXDLTXPR

Es cierto que el Sr. Almonacid, le manifestó a la ex trabajadora, que lógicamente volviendo ella de vacaciones, retomaría su cartera de clientes.

En este punto, no se logra entender cuál sería el incumplimiento de la empresa. Nadie puede ver en esto una estrategia para molestar o perjudicar a la demandante.

Es aquí S.S que debe tener especial atención, pues la contraria, no cuenta la verdad en su demanda. La Sra. Berrocal, durante el periodo de vacaciones de septiembre de 2021, empezó a visitar a clientes de Master Seafood Limitada, vendiendo productos similares a los que vende nuestra empresa y a un menor valor, pero a nombre de otra empresa, de propiedad de un ex socio de la compañía, ocupando toda la información comercial que había obtenido por trabajar en la empresa y que por contrato no puede divulgar ni realizar funciones de venta de similares productos por cuenta propia o ajena. Esta situación fue alertada por nuestros clientes, en especial por el Sr. Marcelo Huerta encargado de Compras del Hotel Angaroa y Puyehue, además de otros clientes como el casino de Puerto Varas, quienes también informaron que la Sra. Berrocal junto con la Sra. Carolina Santana ofrecían las mismas mercaderías que Master Seafood Ltda, a menor precio, a nombre de otra empresa.

El día 28 de septiembre de 2021, la vendedora de la empresa María Isabel Pardo Bao acude a atender al cliente Hotel Puyehue, encontrándose con la sorpresa, que el personal del hotel le comunica que ya habían comprado productos a menor precio y que en ese momento estaban las vendedoras Elizabeth Berrocal y Carolina Santana en sus dependencia, quienes ofrecían los mismos producto a nombre de otra empresa, y que además se encontraban en Hotel negociando los términos de una licitación de productos.

Recuperar estos clientes significa, rebajar los precios de Master Seafood Limitada.

En relación a lo anterior, el empleador decidió esperar que la trabajadora volviera de sus vacaciones y escuchar su explicación. Sin embargo, la trabajadora ante el hecho de haber sido descubierta en su deslealtad decidió “*fabricar*” esta demanda.

Toda esta demanda nace porque la trabajadora no quiere irse de la empresa con las manos vacías, siendo capaz para esto, de inventar y de buscar todos



los defectos habidos y por haber a su ex empleador, sólo con el fin obtener un rédito económico.

Así las cosas, las razones del auto-despido no son aquellas que se señalan en la carta de fecha 15 de octubre de 2021 en las letras a, b, c, d, e.

- a) Las remuneraciones siempre se pagaron en tiempo y forma.
- b) Siempre se entregaron liquidaciones de sueldo. Siempre estuvo a disposición de la actora los cálculos de comisiones.
- c) Es falso que la ex trabajadora no conociera el detalle de su venta mensual, siendo ella el mayor control, lógicamente, de sus propias ventas. Resulta inverosímil que nunca planteo problema con el pago de su remuneración durante el período trabajado.
- d) Siempre la trabajadora conto con todos los medios logísticos y administrativo para el desempeño de sus funciones.
- e) La ex trabajadora dice que se le hizo trabajar en vacaciones, pero a su vez reconoce expresamente que su jefe Sr. Raúl Almonacid le dijo que no debía trabajar en vacaciones porque estas son para descansar. Existe una enorme contradicción en este punto de la demandante.

La demandante pretendía que la empresa durante su periodo de vacaciones no siguiera vendiendo a lo que ella llama sus clientes, dejando a la empresa sin las ventas de las cuales emanan sus recursos.

La razón del auto despido, es tratar de aprovecharse de una circunstancia que la propia actora creo y que no fue otra que su deslealtad con la empresa y su atentado al contenido ético y jurídico del contrato laboral. Por lo que esta demanda es un intento de lograr alguna suma de dinero, abusando del Derecho.

Lamenta el accidente cerebrovascular sufrido por la Sra. Berrocal, pero no reconoce el haber concurrido en su materialización. Lo mismo señala respecto de la fibromialgia, artritis, trastornos del sueño, hipotiroidismos, crisis de pánico, cuadros de angustia y decepción. Sin embargo, todos estos problemas, no le impidieron visitar clientes de Master Seafood Ltda., a nombre de otra empresa, ofreciendo precios menores, durante su periodo de vacaciones.

Respecto del Síndrome de Estocolmo Laboral, niega esta parte haber realizado cosa alguna para materializar lo descrito por la actora. Será la contraparte,



TPWXXDLTXPR

quien tendrá que acreditar su origen, hechos, circunstancias, como concurrió el empleador en su materialización y acreditar el perjuicio ocasionado. Desde ya puedo adelantar, que esta tarea le será imposible de cumplir a la actora, porque nada de ello es cierto.

El temor de la Sra. Berrocal a perder sus clientes era injustificado. A la empresa no le conviene perder clientes, porque de ellos subsiste.

Master Seafood Limitada No reconoce haber actuado de mala fe, en forma premeditada y abusiva, aprovecharse de la trabajadora, vulnerar los derechos de la trabajadora a través de malas prácticas. Todo lo señalado por la actora es Falso.

Master Seafood Limitada ha velado siempre por la protección a la vida y salud de sus dependientes, evitando todo factor de riesgo, tomando todas las medidas necesarias para esto, conforme lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo.

Master Seafood Limitada ha dado seguridad efectiva a todos sus trabajadores conforme a lo que obliga el contrato de trabajo y toda normativa legal.

Su representada ha cumplido cabalmente con lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil relacionado con el artículo 1546 del mismo cuerpo legal. Es la contraria quien no ha cumplido con la ley del contrato y con el contenido ético y jurídico de la relación contractual, al vender a los clientes de la empresa por medio de otra compañía, saltándose toda obligación moral, faltando a la buena fe. El actuar de la demandante perjudica a Master Seafood Limitada en cerca de \$ 300.000.000.-

La empresa ha cumplido a cabalidad con lo dispuesto en el artículo 187 del Código del Trabajo. Nunca se le exigió descargar a la trabajadora camiones, obligarla a manipular mercaderías sin considerar la condición física de la ex trabajadora. Nunca se le forzó a la trabajadora a realizar labor alguna.

La compañía no reconoce haber faltado a lo dispuesto en el artículo 184 del Código de Trabajo, por tanto, no reconoce culpa que ocasionara daño a la ex trabajadora. Es la actora quien deberá acreditar sus asertos.

No es efectivo, que Master Seafood Limitada incumpliera lo dispuesto en el Decreto Supremo N°594 de 1999 que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. La empresa cumple con las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger



TPWXXDLTXPR

la vida y la salud de los trabajadores que trabajan para ella.

Respecto a la indemnización por daño por la suma \$ 100.000.000.- que solicita la demandante. Esta parte no reconoce haber concurrido a la materialización de daño alguno que la obligue a pagar la indemnización pedida, suma por lo demás desprovista de todo sustento fáctico y legal.

Respecto de las prestaciones laborales demandadas.

a.- No se reconoce adeudar Cotizaciones previsionales desde noviembre de 2014 a diciembre de 2017. Se desconoce la relación laboral en el período indicado. La empresa denominada Mares de Chile SpA, es un tercero ajeno al juicio. No se solicita que se declare la relación laboral entre la demandante y Master Seafood Limitada respecto del periodo de noviembre de 2014 a diciembre de 2017.

b.- No se reconoce deber diferencia de comisiones comprendidas entre enero de 2018 y julio de 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de este punto se opone la Excepción de Prescripción en atención a que han transcurrido más de dos años desde que se pudieron hacer exigibles las diferencias de comisiones en comento, en conformidad a lo establecido en el artículo 510 del Código del Trabajo, motivo por el cual pido a SS. Declararlas prescritas para todo efecto legal.

En relación a dejar la determinación de estos montos de comisión supuestamente adeudadas para la etapa de cumplimiento del juicio, es menester indicar que el Tribunal, que conoce este proceso, no tiene facultades para pronunciarse sobre el monto de prestaciones que no han sido determinadas por la contraria en su demanda, además el proceso laboral no contempla secuelas declarativas una vez dictada la sentencia.

Respecto a la alegación subsidiaria. La forma de calculo que propone la contraria resulta ininteligible, debiendo ella acreditar sus asertos al respecto. Resulta inverosímil que se generara en el periodo alegado una diferencia en el pago de comisiones de \$1.511.127.- mensuales y que nunca fuera alegada. No se reconoce adeudar la suma de 28.711.413.

c.- No se reconoce adeudar diferencia de comisiones del periodo comprendido entre agosto de 2019 y agosto de 2021, periodo de 25 meses. En relación a dejar estos montos a la etapa de cumplimiento de la sentencia, es menester señalar que el Tribunal, que conoce este proceso no tiene facultades para



TPWXXDLTXPR

pronunciarse sobre el monto de las prestaciones que no han sido determinadas por la contraria una vez trabada la Litis, además el proceso laboral no contempla secuelas declarativas una vez dictada la sentencia.

Respecto a la alegación subsidiaria. La forma de calculo que propone la contraria resulta ininteligible, debiendo ella acreditar sus asertos al respecto. Resulta inverosímil que se generara en el periodo alegado una diferencia en el pago de comisiones de \$1.511.127.- mensuales y que nunca fuera alegada. No se reconoce adeudar la suma de \$37.778.175.-

Así las cosas, en los puntos b y c difícilmente el tribunal podría pronunciarse al no haber una pretensión concreta, ni montos claros lo que limita las posibilidades de defensa.

d.- No es efectivo que deban \$ 100.000.- por rebaja unilateral de la remuneración de la ex trabajadora en marzo del año 2020.

e.- No se reconoce adeudar por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, la suma de \$3.467.722.-

Se hace presente, que el límite de la remuneración mensual que debe considerarse para el cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo es de 90 unidades de fomento.

f.- No se reconoce Indemnización por años de servicios, por un total de 7 años. El contrato de trabajo se inició el 08 de enero de 2018.

Se hace presente que el límite de la remuneración mensual que debe considerarse para el cálculo de la indemnización por años de servicio es de 90 unidades de fomento.

g.- En atención a lo señalado en esta presentación, no se reconoce el recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios, señalado en el art. 171 del Código del Trabajo.

h.- Por concepto de feriado legal no se adeuda nada, conforme se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente.

En caso que el tribunal considere que hay feriados legales pendientes, vengo en oponer la Excepción de Prescripción, en virtud de lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, en el sentido que todos los periodos que superen los dos años desde su exigibilidad se encuentren prescritos, es decir, todo feriado anterior a enero de 2019, está prescrito pidiendo a SS: que así lo declare.



TPWXXDLTXPR

i) No se reconoce daño moral por la suma de \$ 100.000.000.-

j.- No se reconoce reajustes, intereses, legales de ninguna de las prestaciones demandadas.

Respecto de la eventual condena en costas, esta parte debe ser eximida de este pago por tener motivo plausible para litigar.

Por tanto. En mérito de los antecedentes de hecho y Derecho señalados

Solicito a US. Tener por contestada la demanda rechazándola en todas sus partes con expresa condena en costas.

TERCERO: En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó.

CUARTO: se recibió la cusa a prueba fijándose los siguientes puntos:

1.-Existencia de relación laboral ente noviembre 2014 y diciembre de 2017 entre las partes de este juicio.

2.-Estipulaciones del contrato de trabajo, en especial funciones y monto de la remuneración.

3.-Carta de auto despido y cumplimiento de las formalidades legales en su despacho.

4.-Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido y si estos configuran la causal invocada.

5.-Si el actor concedió los feriados que se demandan.

6.-Efectividad de encontrarse prescritas las prestaciones de vacaciones y comisiones.

7.-Procedencia del daño moral. En caso efectivo, si la actora lo sufrió y entidad del mismo.

8.- Procedencia del pago de cotizaciones durante el periodo noviembre 2014 a diciembre 2017 por parte de la demandada Master Seafood Ltda.

QUINTO: La parte demandante incorporó la siguiente prueba:

1.-Receta médica emitida por el Dr. Juan Ignacio Vargas Ruiz-Tagle, RUT 7.106.798-K, de 22/01/2021.

2.-Comprobante de atención médica en Clínica Andes Salud, Puerto Montt, de 18/08/2021, firmada por el Dr. Nicolás Escudero.

3.-Datos de atención en Clínica Andes Salud, Puerto Montt, de 18/08/2021.

4.-Registro Clínico N°1136990-8, en Clínica Andes Salud, Puerto Montt, de 18/08/2021.



TPWXXDLTXPR

- 5.-Certificado médico emitido por el Dr. Mario Ríos Palma, de 17/11/2021
- 6.-Carta de término de relación laboral de fecha 15 de octubre de 2021, con comprobante de envío por correo certificado a la empleadora.
- 7.-Avisos de transferencias de fondos recibidos de la demandada en la cuenta del Banco Santander de la demandante entre septiembre y noviembre de 2019 (3 transferencias).
- 8.-Avisos de transferencias de fondos recibidos de la demandada en la cuenta del Banco Santander de la demandante entre enero y mayo, y entre agosto y diciembre de 2020 (10 transferencias).
- 9.-Avisos de transferencias de fondos recibidos de la demandada en la cuenta del Banco Santander de la demandante entre febrero y julio, y en septiembre de 2021 (7 transferencias).
- 10.-Boleta de honorarios de la demandante a Mares de Chile Ltda. N°88 de 29/02/2016, y comprobante de contabilización en Master Seafood SpA el 10/03/2016.
- 11.-Boleta de honorarios de la demandante a Mares de Chile Ltda. N°105 de 28/02/201y, y N°110 de 31/07/2021.
- 12.-Liquidaciones de sueldo de la demandante de enero, febrero, marzo y noviembre de 2018, emitidas por la empresa Master Seafood SpA.
- 13.-Liquidaciones de sueldo de la demandante de marzo, mayo, y de julio a diciembre de 2020, emitidas por la empresa Master Seafood SpA.
- 14.-Liquidaciones de sueldo de la demandante de enero de junio de 2021, emitidas por la empresa Master Seafood SpA.
- 15.-Certificado de feriado legal de 22/09/2021 emitido por la demandada.
- 16.-Listado de precios de productos vigente a septiembre de 2021.

Confesional:

Rendida por el representante legal de Master Seafood Ltda don Francisco Raúl Almonacid Mancilla:

Fue dueño de la empresa Mares del Sur. La demandante no trabajó en esa empresa en ninguna condición. También es dueño de Master Seafood SpA. Tampoco trabajó en esa empresa. .Solo ha trabajado en Master Seafood Ltda. con contrato de trabajo. Como vendedora de alimentos congelados del mar. Su jefe directo era él. Ella trabajaba en calle Magallanes. Antes, en calle Huasco. Hasta más o menos el año 2021. Tenía un escritorio pero no



TPWXXDLTXPR

necesariamente tenía que estar ahí. Salía a vender. Y a captar clientes. Cuando se atrasa el pago del cliente al vendedor apoya en la cobranza. Al vendedor le conviene cooperar en la cobranza porque cuando paga le puede seguir vendiendo. La demandante en septiembre 2021 manifestó problemas de salud . Salió de vacaciones. No recuerda si ante tomó vacaciones. El escritorio era compartido con otra vendedora. Solo le contó que tenía fibromialgia.

Testimonial:

Testigo Jocelyn Romina Ruiz Mansilla:

Trabajó en la misma empre desde 2014 hasta septiembre 2021. Fueron colegas. Ella pasó por varias funciones. La demandante era vendedora. También veía compras. Cobranza, empaque , descarga. Hacía de todo. Compras consistía en reuniones en las plantas de proceso con los proveedores. Cobranza: Salir a terreno a cobrar porque el encargado no lo hacía. Faltaba personal de bodega. Había que reempacar. Por j. bolsa de un kg dividirla en bolsas de gramos. Salían a repartir en su auto. También ayudó a descargar. 5 mujeres descargando 15 tonelada de camarón. Por orden de don Raúl. De 8 am a 18 horas. La rampla llegaba mas o menos cada 15 días. Eso pasaba cuando no conseguían a nadie para que descargue. Las vendedoras tenían una oficina compartida. Con escritorio y computador personal. No tomó vacaciones en 7 años. No les entregaban detalle de las comisiones.

Contrainterrogada:

Ella, la testigo trabaja ahora en FyC que es de un ex socio de don Raúl Almonacid. La demandante también trabaja en F y C. También es vendedora. Desde octubre 2021. Estaba mal de salud. Insomnio, vértigo, caída de pelo. Sigue en tratamiento.

Testigo Carolina Verónica Santana Guerrero:

Conoce a la demandante. La testigo es ex trabajadora de Master Seafood. Los últimos cuatro años trabajó en esa empresa. Hasta septiembre 2021. Berrocal y testigo eran vendedoras. Las dos cumplían otras funciones aparte de la de vendedoras. En el último período solo trabajaban mujeres vendedoras. También repartían los productos. Y reempacaban productos que venían con un peso mayor lo dividían en bolsas de menos gramaje.



TPWXXDLTXPR

Camarones, choritos, merluza. También descargaban las ramplas. De 10.000 a 12.000 kilos. Debían bajar las cajas una a una. A pulso. Don Raúl no contrataba gente para eso. Era un trabajo de todo un día y ocurrió hartas veces. Desde 2020. Al último, año 2021 puso una máquina para que saque cajas desde la rampla hasta la bodega. Un día que estaban descargando llegó don Raúl. Estaban mojadas porque estaba lloviendo. El ayudó a descargar. El empleador sabía de las enfermedades de la demandante. Fibromialgia, tiroides, pulmón. A fines 2019 empezó con sus tratamientos médicos. Nadie tomaba vacaciones. Cuando las pedían don Raúl decía que “iba a ver”. Además al final les pidieron que además se hagan cargo de la cobranza. Siempre le reclamaban a don Raúl a los jefes de Santiago. No les hacían caso. Sobre cálculo de comisiones: No tenían acceso a las cuentas de lo que vendían. No les daban el detalle.

Contrainterrogada:

Ahora trabaja en F y C. La demandante también. Desde noviembre 2021. F y C es importadora de productos del mar.

Testigo Sandra Camila Almonacid Gallardo:

Conoce a Berrocal. Trabajaron en Master Seafood. Del 2019 al 2021. La testigo era la encargada de los pedidos. De ingresarlos. Por lo tanto conocía los volúmenes de venta de la demandante. Ella entregaba los datos para el cálculo de las comisiones de las vendedoras. La testigo también descargaba. Tenía espacio de trabajo compartido las vendedoras.

Contrainterrogada:

La testigo también trabaja ahora para FyC

Exhibición de Documentos

1. Contratos de trabajo y anexos firmados por la demandante y la demandada por el periodo comprendido entre el año 2014 a diciembre 2017.
2. Liquidaciones de sueldo firmadas por la demandante correspondiente a la remuneración de los meses agosto, septiembre y octubre del año 2021.
3. Comprobantes de pago de remuneraciones de los meses agosto, septiembre y octubre del año 2021, respecto de la demandante.
4. Escritura de constitución e inscripción en Registro de Comercio de las



TPWXXDLTXPR

empresas MARES DE CHILE LTDA., MASTER SEAFOOD LTDA. y MASTER SEAFOOD S.p.A.

5. Estado de resultado mensual de Master Seafood Ltda., RUT: 76.452.631-7, de enero de diciembre de 2021, con detalle de las ventas totales generadas por la demandante Elizabeth del Carmen Berrocal Mecco, RUT: 7.052.394-9.

Oficios:

A AFP Provida y Fonasa a fin remitan cartola de cotizaciones.

Informe pericial:

Evacuado por el psicólogo del Instituto Médico Legal don Mauricio Souzi Vargas quien concluye que es probable que la peritada haya presentado anteriormente trastornos de pánico en 3 ocasiones. Actualmente presenta síntomas depresivos leves. Aparece compatible con el estrés laboral referido preponderante en la manifestación de fibromialgia y accidente isquémico

SEXTO: la parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2018 entre Master Seafood SpA y doña Elizabeth Berrocal Mecco
2. Anexo de contrato de Trabajo de fecha 23 de marzo de 2018 entre Master Seafood SpA y doña Elizabeth Berrocal Mecco.
3. Contrato de Trabajo de fecha 01 de agosto de 2019 entre Master Seafood Limitada y doña Elizabeth Berrocal Mecco.
4. Liquidaciones de sueldo de doña Elizabeth Berrocal Mecco del periodo comprendido entre enero del año 2018 a octubre de 2021.
5. Cuatro Pantallazos de mensajes de Whatsapp entre doña Elizabeth Berrocal Mecco y don Raúl Almonacid Mancilla de fecha 28 de septiembre de 2021.
6. Dieciséis Pantallazos de mensajes de Whatsapp entre doña Elizabeth Berrocal Mecco y don Raúl Almonacid Mancilla de fecha 03 de agosto, 15 de agosto, 16 de agosto, 19 de agosto, 02 de septiembre, 04 de septiembre, 05 de septiembre, 06 de septiembre, 17 de septiembre, 18 de septiembre, 05 de octubre, 18 de octubre, todos del año 2020 y mensaje de fecha 01 de enero de 2021.



TPWXXDLTXPR

7. Cuatro Pantallazos de mensajes de Whatsapp entre doña Elizabeth Berrocal Mecco y doña María Isabel Pardo Bao, ex Gerente de Administración, Finanzas y Recursos Humanos de Master Seafood Ltda. de fechas 31 de octubre, 23 de diciembre de 2020, 22 de enero y 26 de febrero de 2021.
8. Certificado de feriado legal de doña Elizabeth Berrocal Mecco de fecha 22 de septiembre del año 2021.

Testimonial:

Testigo María Isabel Prado Bao:

Es ejecutiva de ventas y gerente administrativo desde junio 2019. De la casa matriz y sucursal de Puerto Montt. En agosto 2021 la demandante pidió vacaciones junto a la otra vendedora que también demandó. Vinieron de Santiago con equipo de 5 vendedores para reforzar. Hicieron visita a terreno. En el Hotel Puyehue, cuando llegaron, el gerente le dijo que la Sra. Berrocal ya había estado pero en representación de otra empresa. Lo mismo en Enjoy Puerto Varas y Huilo Huilo. Las dos vendedoras de vacaciones estaban trabajando para la empresa F y C en lo mismo. Ella notificó de este hecho a gerencia. Cuando tenían que volver de sus vacaciones ambas se autodespidieron. F y C pertenece un ex socio de Raúl Almonacid y se dedica a lo mismo. Venta de productos del mar. El ex socio se llama Miguel Farga. La carga y descarga de ramplas se hace con grúa horquilla y personal contratado para ello. Se pagan los sueldos a tiempo. El día 5.

Contrainterrogada :

La mercadería es un solo stock. No se separa por vendedor.

Testigo Mireya Oyarzo Barrientos:

Es administrativa en Master Seafood. Hace 11 años. Berrocal se autodespidió en septiembre 2021. Pidió vacaciones y no volvió mas. La carga y descarga de las ramplas las hace personal contratado. Ella misma les pagaba. Los sueldos se pagan dentro de plazo.

Contrainterrogada:

No se acuerda la marca de la grúa horquilla.

SEPTIMO: Que la actora funda su autodespido en la causal del artículo 160 N° 7 del Código el Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, cometidas por el empleador. Para efectos



de orden se analizará cada uno de ellos para luego resolver la concurrencia de la causal teniendo presente que la carga de la prueba es de la demandante.

OCTAVO: Primer incumplimiento: Pagar las remuneraciones con retraso.

En la cláusula segunda del contrato de trabajo incorporado, se estipula la composición de la remuneración y que ésta se pagará el día 5 de cada mes. Para acreditar el incumplimiento acompaña numerosos comprobantes de transferencia electrónica hechos por su empleador, en que consta que éstas se hicieron en su mayoría después del día 5. A modo ejemplar: el 6 marzo, el 9 de abril, el 7 de mayo, el 10 junio, el 6 julio todos del año 2021. Solo en agosto 2021 se transfirió la remuneración el día 5. Con la prueba rendida, este incumplimiento ha quedado acreditado.

NOVENO: Segundo incumplimiento: No acompañar detalle de ventas mensuales ni dar a conocer la fórmula de cálculo lo que impide conocer el monto exacto de la comisión.

Al respecto, resulta aplicable el artículo 54 bis inciso 3° del Código del Trabajo que dispone: “ Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y forma para su cálculo”.

El empleador no acreditó la entrega de este anexo. En su contestación señala que sí se entregaba lo que no pasa de ser una declaración ya que no incorporó prueba alguna que acredite tal entrega. De esta manera, el segundo incumplimiento también se tiene por acreditado.

DECIMO: Tercer incumplimiento: Falta de entrega de medios básicos para el cumplimiento de la función de vendedora.

El empleador no entrega vehículo para realizar ventas y entregas de pedidos en terreno o vehículos en mal estado.

Al respecto, el empleador no tenía la obligación de entregar vehículo para realizar ventas y entregas ya que no se estipuló en el contrato de trabajo. Además de no ser una obligación acordada, ninguno de los testigos se refirió a este hecho por lo que no fue acreditado.

DECIMO PRIMERO: Cuarto incumplimiento: Hacerla trabajar durante sus



TPWXXDLTXPR

vacaciones a contar del 23 septiembre 2021 y asignación de su cartera de clientes a otras vendedoras. Este incumplimiento no ha sido probado. La actora no rindió prueba sobre este hecho y la demanda sí. Incorporó varios mensajes de whatsapp en que la insta a que descanse en sus vacaciones, que no haga ventas y que “no ande visitando clientes por temas de negocios”. En cuanto a traspasar su cartera de clientes a otra vendedora tampoco rindió prueba. Al contrario, la demandada imputa a la actora el haberla sorprendido trabajando con su cartera de clientes , por ejemplo Hotel Puyehue, Enjoy Puerto Varas y Huilo Huilo pero en representación de otra empresa de nombre F y C , que se dedica al mismo rubro y donde actualmente trabaja. Este hecho fe acreditado con el testimonio de María Isabel Pardo Bao.

DECIMO SEGUNDO: Que los dos incumplimientos probados, esto es, atraso en el pago de las remuneraciones y no entrega de anexo de cálculo de comisión están revestidos de la entidad suficiente como para calificase de graves ya que infringen disposiciones legales destinadas precisamente a dar certeza al trabajador de la fecha de pago de la contraprestación en dinero por el trabajo realizado en beneficio del empleador. La falta de anexo le impide conocer la base de cálculo para las omisiones pactadas en el contrato de Trabajo.

De esta manera , se dará lugar a la demanda por autodespido en la forma que se dirá en los resolutive.

DECIMO TERCERO: La actora también demanda el pago de \$100.000 descontaos del sueldo base de su remuneración del mes de marzo 2020. Revisadas las liquidaciones de suelo de los meses de febrero, marzo y abril 2021 se aprecia que en los tres meses se pagó el sueldo base de \$ 326.500 sin que conste descuento de \$100.000 en el mes de marzo, liquidación que se encuentra suscrita por la trabajadora Siendo así, no se ha acreditado el descuento alegado por lo que no se accederá al pago de esta prestación.

DECIMO TERCERO: Que para determinar la base de cálculo para las indemnizaciones del despido indirecto debe determinarse el monto de la remuneración. Al efecto la parte demandante afirma que ascendía a la suma de \$3.100.682 y la parte demandada a la suma de \$2.727.000. Que revisadas las liquidaciones de suelo de los últimos tres meses trabaja, se determina que en el mes de julio 2021 percibió la suma de \$3.919.162 descontada la suma de



\$133.396 de gratificación. En el mes de agosto 2021 la suma de \$4.488.800 descontada la misma suma por gratificación. En el mes de septiembre 2021 la suma de \$3.789.501 descontada la misma suma por gratificación y la suma de \$43.011 bono de producción estipendio esporádico por lo que no se incluye. El promedio da la suma de \$ \$4.065.821. Por disposición del artículo 172 del Código del Trabajo, las indemnizaciones por despido no podrán exceder de 90 UF lo que equivale a \$ 3.178.620 por lo que se estará este valor.

DECIMO CUARTO: Que se rechaza la demanda por daño moral por ser improcedente en un despido al considerarse las indemnizaciones a que da lugar como una tasación reglada del mismo

DECIMO QUINTO: En cuanto a la diferencia por pago de comisiones supuestamente adeudadas se rechaza la petición por no existir antecedentes sobre su procedencia y cálculo

DECIMO SEXTO: De acuerdo a la fecha de contratación correspondían los siguientes feriados: 2 enero 2018 al 2 enero 2019; 2 enero 2019 al 2 enero 2020; 2 enero 2020 al 2 enero 2021. De acuerdo a certificado de feriado legal incorporo por la demandada se concedieron 30 días que corresponden a dos períodos de 15 días cada uno. Se adeuda por lo tanto un períodos de vacacines anuales por 15 días.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 67, 73, 162, 171, 172, 453 y 454 del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por Elizabeth del Carmen Berrocal Mecco en contra de Master Seafood Ltda solo en cuanto:

a) Que el autodespido ejercido con fecha 15 octubre 2021 se encuentra ajustado a derecho.

b) Que la demandada deberá pagar las siguientes sumas:

- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma equivalente 90 UF
- Indemnización por 3 años de servicio más fracción superior a seis mese por la suma equivalente a 90 UF por cada año (cuatro)
- Recargo del 50 % sobre la suma resultante de la indemnización por años de servicio
- Feriado legal por 15 días cuyo monto se calculará sobre remuneración de \$4.065.821

II.- Que las sumas ordenadas pagar se reajustará de



conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.

III.- Regístrese y notifíquese.

RIT O 569-2021

Dictado por doña Marcia Yurgens Raimann, jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.



A contar del 11 de septiembre de 2022, 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>