

Concepción, dieciocho de noviembre de dos mil veinte.

VISTO:

Se ha presentado **VALESKA ALEJANDRA ESCOBAR ANGUERA**, Agente Profesional de Ventas, domiciliada en Rodolfo Briceño N° 2930, Concepción, asesorada por el abogado Leonardo Contreras Marisio, domiciliado en calle Diagonal Pedro Aguirre Cerda, N° 1075, Primer Piso, oficina 1, comuna de Concepción, correo electrónico lcontreras@ccdwabogados.cl, e interpone, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 41, 42, 45, 154, 157, 160, 162, 168, 446 y siguientes del Código del Trabajo, demanda de despido indebido, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de **AFP CAPITAL S.A.**, persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario N° 98.000.000-1, representada legalmente por Jaime Munita Valdivieso, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Av. Arturo Prat N° 390, Local 3 y 4, Comuna de Concepción, a fin que se declare indebido su despido y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que se indicarán, sobre las base de los argumentos que más adelante se exponen.

La demandada **Administradora de Fondos de Pensiones Capital S.A.**, contesta la demanda por intermedio del abogado Nicolás Barrios Giachino, correo electrónico nbarrios@ahmt.cl, ambos domiciliados en Avenida Arturo Prat 90, comuna de Concepción, solicitando el rechazo en todas sus partes con costas, fundado en los antecedentes que más adelante se expondrán.

Se llevó a efecto la **audiencia preparatoria** el 8 de enero de 2020, a la cual comparecen las partes, en ella la juzgadora que dirige propuso bases para una conciliación, la que fue rechazada. Existiendo hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se recibió a prueba la causa, ofreciéndose las probanzas a incorporar en la audiencia de juicio.

Existiendo impedimentos para desarrollar audiencias presenciales en dependencias del tribunal, con fecha 4 de junio de 2020, se dicta resolución que cita a las partes a audiencias por **medios remotos** (plataforma virtual Zoom), la que fue notificada por correo electrónico el mismo día, sin que se presentaran recursos en su contra.

Se desarrolló la **audiencia de juicio** los días 22 de junio y 2 de noviembre de 2020, por plataforma virtual, en presencia de ambas partes. En ella se incorporan legalmente las probanzas previamente ofrecidas, al cabo de lo cual los intervinientes tuvieron la posibilidad de formular observaciones a la misma.

Al término de la audiencia se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 457 del Código del Trabajo, fijando la **notificación de la sentencia**, con acuerdo de los apoderados de las partes, a los correos electrónicos que éstos registraron.



OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

Discusión

PRIMERO: Demanda. Que **VALESKA ALEJANDRA ESCOBAR ANGUERA**, interpone demanda de despido indebido contra **AFP CAPITAL S.A**, ya individualizados, fundado en los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Relación laboral. Ingresa a prestar servicios para la demandada el 2 de noviembre de 2015, con el objeto de desempeñarse como Agente Profesional de Ventas, funciones dirigidas a obtener que personas sujetas a obligación de efectuar cotizaciones previsionales adoptaran, como consecuencia de su prestación de servicios, la decisión de traspasar sus fondos a la demandada. El contrato tenía carácter indefinido y se pactó sin limitación de jornada, bajo el amparo del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. Sus remuneraciones estaban compuestas por valores fijos (sueldo base, gratificación) y componentes variables (comisión), a lo que debe agregarse la denominada “semana corrida” prestación remuneratoria que la demandada nunca pagó, pese a estar legalmente obligada a ello. Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual devengada corresponde a la suma no inferior a \$1.323.778. Durante el periodo de 4 años de servicio nunca fue objeto de sanción u amonestación de ninguna clase o naturaleza.

Despido. El 30 de septiembre de 2019 se le remite carta de término de contrato, que transcribe, invocándose por la demandada infracción al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, según los hechos que la misiva indica, consistentes, según la demandada, en la percepción de una comisión indebida de \$22.914; la falta de verificación de los datos y antecedentes del afiliado, y su objeción.

Su versión. Los hechos ocurren del siguiente modo. Durante agosto de 2019, se efectúa el traspaso a la AFP Capital de Katherine Escobar Espinoza, Rut N° 16.512.814-1, con quien –si bien tiene relación de parentesco– no mantiene relación fluida ni cercana. Se trató de uno más de los cientos de casos de traspaso en el ámbito de sus funciones. Es más, en este caso, la afiliada tomó contacto con la actora pues sabía que se encontraba trabajando en A.F.P. Capital, y solicitó asesoría para efectuar dicho traspaso. Una vez efectuado el traspaso, la Sra. Escobar le remitió copia de su contrato de trabajo para ser ingresado como certificación de renta, pues había comenzado a prestar servicios recientemente para un nuevo empleador. Con estos antecedentes se efectuó el traspaso y se incorporó la certificación de renta. En relación con la verificación de dichos antecedentes, como bien sabe la propia demandada, siendo el contrato de trabajo consensual y exento de formalidades, el documento allegado no le produjo ningún atisbo de dudas respecto de su



veracidad, cumplía todos los requisitos de un contrato de trabajo válido. A los Agentes de Ventas le corresponde conocer la documentación que los clientes/afiliados adjuntan para la realización de la operación respectiva, y evidentemente, la validación de la misma corresponde a una prima facie, de modo que toda objeción a la misma se debe efectuar al advertir incongruencias evidentes. En ese estado de las cosas, ninguna sospecha produjo el contrato. Luego al imputarse mala fe por parte de la demandada, le corresponderá a ésta acreditar dicha circunstancia, esto es, que existía conocimiento cabal de la supuesta falta de autenticidad del contrato referido, cuestión que niega. Ninguno de sus superiores jerárquicos le requirió una declaración o explicación al respecto, tampoco se puso en su conocimiento la irregularidad advertida para colaborar en el esclarecimiento de los hechos. Simplemente se le desvincula, sin considerar ni su antigüedad en el puesto ni su excelente desempeño profesional, mucho menos la proporcionalidad de la eventual infracción con las consecuencias de ésta. Finalmente, hace presente que la comisión de \$22.914, que generaba el traspaso, no ingresó a su patrimonio, de tal modo que ningún perjuicio económico ha sufrido la demandada.

Despido indebido. Cita el artículo 455 N°1 del Código del Trabajo, alegando que a la empleadora corresponde acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal imputada. Menciona las exigencias que según la doctrina y jurisprudencia exigen para la acreditación del incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Incumplimientos. Señala que el incumplimiento en que según la demandada incurre consiste en la percepción de una comisión indebida de \$22.914 y la falta de verificación de datos y antecedentes del afiliado y su objeción, lo que infringe la cláusula 3ª letra a) del contrato, pero tal norma parece vincular el incumplimiento con el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y no aparece clara la comunicación en cuanto a cuál es el incumplimiento reprochado. Se le imputa incumplir la letra c), de la misma cláusula, pero ésta dice relación con reglamentos emanados de la Superintendencia de Pensiones, pero no indica a que conducta se refiere. Se cita en la carta la cláusula novena letra j), cláusula que sanciona “*abstenerse de objetar y/o verificar tales datos, y cualquier conducta que afecte la buena fe*”, cobra importancia determinar en qué consiste “verificar” los antecedentes. Al respecto, los datos y antecedentes que son puestos a disposición por los afiliados a los Agentes de Ventas, constituyen normalmente documentos de carácter laboral, por su propia naturaleza informal, de modo que es claro que la verificación es solo prima facie y se relaciona con el cumplimiento general de legalidad de los documentos desde una perspectiva formal. Tanto así, que la propia demandada indica en la carta de despido que “*al realizar una revisión durante el mes de septiembre de 2019, don Roberto Concha Maldifassi, Jefe de oficina de la ciudad de Concepción, advirtió el contrato*



presentado por usted, el cual le llamó la atención por tratarse de una renta alta para el cargo indicado en el mismo". Luego, al señalado Jefe de Oficina, el contrato aportado por la afiliada no le merece reparos desde una perspectiva formal, su inquietud viene precedida de un análisis de fondo y por cierto meramente especulativo, pues le llama la atención *"la renta alta para el cargo indicado"*. Pero para la actora, actuando de buena fe, el instrumento no le mereció reparos formales. Por tanto, la demandada deberá acreditar su mala fe, tal como exige la cláusula contractual. La referencia a las normas del reglamento interno (artículos 7° y 8°), que refieren el deber del trabajador de obrar de buena fe en el cumplimiento del contrato, como a normas del código de ética y conductas de la compañía, que igualmente obligan a desarrollar actividades de buena fe por parte del trabajador. Resulta evidente que el reproche de la demandada radica en que su actuación se habría ejecutado de mala fe.

Gravedad. No debe tratarse de simples incumplimientos contractuales o aislados, sino de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impidan la convivencia normal entre uno y otro contratante o conductas que induzcan a la indisciplina y/o lesionen o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa, cita fallos de la Excma. Corte Suprema (Sentencia de 18 de julio de 2002, Rol número 1952-02), de las Iltmas. Corte de Apelaciones de Santiago (Rol 2080-05) y de Concepción (Rol 462-08). Tampoco corresponde que por la vía de la estipulación contractual se pretenda configurar a priori, cualquier incumplimiento, como constitutivo de una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato, la calificación solo corresponde al tribunal que conoce de la causa. Así las cosas, los hechos contenidos en la carta de despido, con 4 años de prestación de servicios con cumplimiento intachable de obligaciones, con una carrera ascendente, sin recibir nunca un reproche, lleva a concluir que de existir un incumplimiento, este no es grave, más aún cuando nunca se le requirió explicación por los hechos.

Injustificado. El incumplimiento debe ser producto de dolo o culpa. Cita a los profesores Sergio Gamonal, Manuel Alonso Olea y María Emilia Bahamonde, que sostienen que es necesario que exista imputabilidad del trabajador que incumple, es decir, que la conducta sea atribuible a dolo o negligencia inexcusable, lo que deberá acreditarse.

Proporcionalidad. Puede suceder que efectivamente se incurra en incumplimiento grave, pero su trayectoria y el contexto de la relación laboral, le resta gravedad a un incumplimiento aislado (cita fallo de la Excma. Corte Suprema rol 2448-03). En el caso sublite, tratándose de una trabajadora con casi 4 años de permanencia, con responsabilidades a su cargo y un desempeño profesional intachable, no puede sino concluirse que la sanción del despido disciplinario para el primer incumplimiento en que



incurre, es carente de toda proporción, sobre todo si se considera que el empleador ha tenido a su disposición otras sanciones, también de relevancia como las contenidas en el Reglamento Interno, según dispone el artículo 154 N° 10, en relación con el artículo 157, ambos del Código del Trabajo.

Semana corrida

Parte de sus remuneraciones corresponden a una renta variable que se integraba por comisiones por captación de clientes, comisiones cuyo devengo es diario y de pago mensual. El ítem variable se componía comisiones por diversas gestiones relacionadas con la captación de clientes, por ejemplo tenía derecho a un porcentaje de la renta imponible de quienes incorpora a la cartera de clientes de la compañía, recibía un porcentaje de los clientes captados a sus cuentas de ahorro con la empresa, comisión por cada persona que logre mantener como cliente por 10 y por 15 meses, pagada al cumplirse los respectivos plazos. Por tanto recibía diversas rentas de devengo diario, debiéndosele pagar una remuneración por semana corrida en cumplimiento del artículo 45 del Código del Trabajo, cita dictamen de la Dirección del Trabajo N°2968-158 y 1276/072 y fallos de Unificación de la Excm. Corte Suprema rol 8152-2017, 43.182-2017 y 892-2018. Los periodos demandados que solicita son los siguientes:

Mes	Variable	Semana Corrida
abr-18	-\$.....513.164	-\$.....153.949
ago-18	-\$.....299.432	-\$.....85.552
sept-18	-\$.....1.075.708	-\$.....478.092
oct-18	-\$.....1.721.157	-\$.....391.172
nov-18	-\$.....1.196.613	-\$.....358.984
dic-18	-\$.....1.574.342	-\$.....393.586
ene-19	-\$.....199.807	-\$.....45.411
feb-19	-\$.....845.763	-\$.....169.153
mar-19	-\$.....615.845	-\$.....146.630
abr-19	-\$.....641.730	-\$.....160.433
may-19	-\$.....204.153	-\$.....47.112
jun-19	-\$.....315.100	-\$.....78.775
jul-19	-\$.....925.086	-\$.....210.247
ago-19	-\$.....606.160	-\$.....144.324
Total		-\$.....2.863.418

Nulidad. Cita el artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, para sostener que procede la sanción que la norma indica pues, al adeudar la demandada prestaciones remuneracionales imposables, en particular el pago de la denominada “Semana Corrida”, resulta que las cotizaciones previsionales no han sido correctamente enteradas en las instituciones previsionales.

Prestaciones. Se le adeuda, remuneración por semana corrida, feriado legal de 5 días y proporcional, cotizaciones previsionales, por la remuneración de semana corrida.

Termina solicitando, en mérito de lo dispuesto en los 7, 8, 10, 41, 42, 45, 154, 157, 160, 162, 168, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se acoja la demanda, declarándose que el despido es indebido, que la demandada adeuda semana corrida, cotizaciones



previsionales correspondiente a esta prestación y se aplique la sanción del artículo 162 inciso 7° del Código del Trabajo, como consecuencia, se condene al ex empleador a pagar:

- a) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, por la suma de \$ 1.323.778.
- b) Indemnización por años de servicio, por la suma de 5.295.112.
- c) Aumento de 80% de la indemnización por años de servicios, por la suma de \$4.236.090.
- d) Remuneración de Semana Corrida, por la suma de \$2.863.418.
- e) Feriado Legal (5 días) y proporcional, por la suma de \$ 1.088.440.
- f) Las Cotizaciones Previsionales de AFP Capital, Isapre Cruz Blanca, AFC y Mutualidad, por la remuneración de Semana Corrida, correspondientes al periodo de diciembre de 2017 a agosto de 2019, por las sumas que se determine conforme al mérito de autos.
- g) Remuneraciones que se devenguen desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido, por parte del empleador, de conformidad con lo expresado en el artículo 162 inciso 7 del Código del Trabajo, debiendo considerarse para ello las remuneraciones por concepto de semana corrida que se determine conforme al mérito de autos.
- h) O las sumas mayores o menores que se determine.
- i) Intereses, reajustes que correspondan y las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación. Que la demandada A.F.P. Capital S.A., contesta la demanda solicitando el rechazo, con costas. Como antecedentes señala que la demandante no niega la falsedad del contrato que presentó a la compañía, relativo a una familiar cercana y no se desgasta en esbozar explicación plausible sobre la aparición de este documento falso en su poder. Se lamenta que no se le ofreció la oportunidad de esclarecer los hechos, sin embargo, tampoco lo hace en el libelo. Alega simplemente una total ajenidad a la falsificación del contrato y a una imposibilidad de ir más allá de las falsedades manifiestas del documento, las cuales no pudo detectar. Su única defensa es difuminar responsabilidades en otras personas, sin hacerse cargo del cumplimiento de sus propias obligaciones. No es clara al indicar que la presentación del contrato falso no era un requisito del traspaso de su familiar, sino que fue parte de un proceso en que solicitó aumentar su comisión en base al contrato que demostraría ingresos imponderables de su prima superiores a los registrados en Previred. Esa es la clave para concluir el incumplimiento de la demandante, ya que era la única persona beneficiada con la presentación del contrato falso. El traspaso no requería de dicho documento. Niega la actora de forma absurda la percepción de una comisión cuyo pago es fácilmente demostrable. La inconsistencia permite concluir que la demandante sabía que labor consistía en cerciorarse de la veracidad



de la información que le entregaban los eventuales afiliados, máxime cuando se trataba de una familiar cercana, cuyo contrato demostraba una renta elevada para el cargo que indicaba y el único objeto era obtener para sí una remuneración variable.

Semana corrida. La demandante omite, ignora o deforma a su conveniencia las características de su sistema remuneracional. Sus remuneraciones variables no se devengan diariamente y no se cumplen los presupuestos que hacen procedente tal beneficio. Niega además las hipotéticas remuneraciones deban calcularse sobre las sumas señaladas en el libelo. Las operaciones realizadas no se perfeccionan sino hasta que la información entregada es revisada y aceptada por las otras entidades como las administradoras de origen y en caso de rechazo éstas deben ser realizadas de nuevo por el trabajador.

Relación laboral. La demandante fue contratada el 2 de noviembre de 2015, para desempeñarse de conformidad con el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, sin fiscalización superior inmediata, contrato que se extendió hasta el 30 de septiembre de 2019, fecha en que se le despide por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, prevenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Sus remuneraciones eran de carácter mixto, pero los haberse variables, ninguno tenía carácter diario ni daba lugar al pago del beneficio del artículo 45 del Código del Trabajo. Al terminar sus funciones la última remuneración ascendía a \$1.276.280 (promedio entre julio y septiembre de 2019).

Certificación de renta. El proceso de traspaso de un afiliado no requiere que se trate de un trabajador dependiente ni que actualmente se encuentre cotizando o que lo demuestre presentando un contrato de trabajo. Cosa distinta es que las remuneraciones variables a que pueda optar la demandante dependían de las remuneraciones imponibles de los afiliados que se traspasaran por su intermedio. El procedimiento es que la jefatura contraste las cantidades consignadas en los formularios de traspaso con la información disponible del sistema Previred, proceso que se conoce como “certificación de renta”, gestión interna cuyo único fin es determinar la remuneración variable que puede corresponder al Agente que intermedió el traspaso. Opera de la siguiente manera, Previred informa las rentas imponibles de los últimos 3 meses, si no hay, la renta imponible se establece en \$0 y no se paga comisión. Si el agente alega que la certificación no refleja la verdadera renta imponible del cotizante, para no privar a los agentes de comisión, la empresa abre un plazo especial de 2 días para que el agente manifieste reparos si cuenta con documentos que lo respalden (contrato, liquidaciones, etc.). Evidentemente la verificación de la veracidad de los documentos recae enteramente sobre el agente que los presenta. Sin perjuicio de auditorías periódicas, no se revisan uno a uno los documentos, se da crédito a la información proporcionada por los ejecutivos.



Incumplimientos. La demandante faltó gravemente a sus obligaciones contractuales y a la buena fe con que debía ejecutarlas, ya que el 12 de agosto de 2019 intermedió el traspaso hacía A.F.P. Capital de la cuenta de capitalización individual obligatoria de Katherine Alejandra Escobar Espinoza, rut 16.512.814-1, mediante la Orden de Traspaso electrónica, Folio 10819446. En el formulario se indicaba renta imponible \$2.200.000 indicando como empleador a Sociedad de Instalaciones Sanitarias y Calefacción Ltda., rut 76.392.635-2 (Insakal Limitada). En la segunda quincena de agosto, se procedió a la certificación de la renta de esta afiliada, en Previred no registraba renta cotizada en los tres meses anteriores a la solicitud de traspaso, de modo que la operación no devengaba comisión a favor de la demandante, sin embargo, la actora presentó un contrato de trabajo con la sociedad señalada en que habría sido contratada como encargada de reclutamiento y selección, con una remuneración mensual de \$2.200.000 más una gratificación del 25%, con un tope de 4,75 IMM, el contrato tenía como fecha de suscripción el 1 de agosto de 2019. Al modificar la renta, la demandante devengó una comisión de \$22.214, además de computarse esta producción para el cumplimiento de sus metas mensuales. La comisión le fue efectivamente pagada en septiembre del mismo año.

Contrato falso. Al realizar la revisión en septiembre de 2019, a Roberto Concha Maldifassi, jefe de la oficina de Concepción, le llamó la atención el contrato presentado que exhibía una renta aparentemente alta con relación al cargo indicado en el mismo, además el registro previsional de la afiliada indicaba que históricamente sus rentas imponibles eran muy inferiores. Se tomó contacto con Ginette Díaz, Gerente de Gestión de Insakal Ltda. y se le envió el contrato presentado, quien por correo electrónico de 12 de septiembre 2019, le señaló que el contrato no pertenece a ningún colaborador y nunca esa persona trabajó para ellos, lo que fue corroborado, ya que no se pagó cotización por las remuneraciones que debieron pagarse en agosto de 2019. En conclusión, la demandante percibió una comisión indebida, en razón de haber presentado un contrato falso, incumplimiento inexcusable, ya que Katherine Escobar es prima de la demandante. Otro aspecto de la gravedad del incumplimiento radica en que, de no advertirse la situación, la empresa aludida habría quedado sujeta a un perjuicio derivado de la mora previsional presunta que la habría expuesto a cobranza judicial. Lo que es grave.

Intervención de la demandante. Las excusas dadas no explican por qué razón su prima, habría de falsificar un contrato para entregárselo, si su eventual condición de desempleada no obstaculizaba su traspaso, ni tener empleador o renta imponible le reportaba beneficio previsional. El contrato fue obtenido e ingresado por la demandante al sistema varios días después de la suscripción de la orden de traspaso la que se encontraba sin reparos. Pariente o no, resulta prácticamente imposible que, “*muto proprio*” un afiliado



consigne en su orden de traspaso un empleador y una renta imponible inexistentes. Menos creíble que tiempo después de firmar la orden de traspaso y nuevamente sin ganar nada, la afiliada falsifique un contrato y lo haga llegar a la agente de ventas, única beneficiada con la situación. La primera posibilidad es que haya sido la propia demandante quien falsificó materialmente el contrato, pero no hay manera de demostrarlo. De creer la versión de la actora, surgen las siguientes posibilidades que Katherine Escobar falsificó el contrato a sabiendas y a solicitud de la demandante, con el objeto de beneficiar las remuneraciones variables de su prima; o bien, que Katherine Escobar falsificó el contrato en la creencia errada, y necesariamente inducida por la demandante, de que dicho documento era imprescindible para el éxito de su operación de traspaso. No existe otra alternativa plausible, ni la demandante la provee, ninguna de las posibilidades planteadas la excusa.

Gravedad. La empresa no imputa a la demandante la falsificación material del contrato, pero sí el hecho que su responsabilidad se manifestaba en que no resultaba posible su ajenidad a la misma, cuando era su obligación asegurar la fidelidad de los documentos que presenta en el ejercicio de sus funciones y la comprobación de tal circunstancia se veía facilitada por tratarse de un familiar. Los hechos revelan quiebre de la confianza, ya que la demandante no cumplió sus funciones con sujeción a las obligaciones elementales de correcta ejecución del contrato, vulnerando el principio de buena fe. Presentar un contrato falso y con ello obtener una comisión a importa una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato, conforme lo previene el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Las obligaciones infringidas se encuentran contempladas expresamente en instrumentos contractuales, pero aún para el caso en que dichas obligaciones no se hubiesen estipulado, no cabe duda que su infracción habría sido también calificada como incumplimiento grave, atendido el principio de buena fe con arreglo al cual debe ejecutarse el contrato. Cita el artículo 3546 del Código Civil.

Obligaciones infringidas. En cuanto a las obligaciones contractuales infringidas menciona las siguientes:

- Cláusula tercera del contrato de la demandante, que señala. *“Sin perjuicio de las obligaciones estipuladas en la cláusula precedente, constituyen también obligaciones especiales del trabajador, entre otras, las siguientes: a) Cumplir estrictamente las Normas del Empleador, la letra y el espíritu del Código de Conducta y de las Políticas de Recursos Humanos, las que declara conocer y aceptar plenamente. Igualmente observar las normas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, todas las cuales constituyen parte del presente contrato, sin perjuicio de la facultad que legalmente corresponde al Empleador para su modificación; [...] c) Ceñirse estrictamente a los reglamentos y*



resoluciones de autoridad que regulan la actividad del Empleador, especialmente el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones, emanado de la Superintendencia de Pensiones, los que declara conocer; [...] La inobservancia de las obligaciones señaladas en esta cláusula constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que el presente contrato impone al Trabajador, configurándose la causal de término inmediato del contrato de trabajo prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, o las demás causales legales que puedan ser procedentes”.

- *Cláusula Novena del contrato de Trabajo, que señala “j) Las partes convienen en que la falsedad en los datos o antecedentes de los afiliados, así como el abstenerse de objetar y/o verificar tales datos, y cualquiera otra conducta que afecte a la buena fe con que debe ejecutarse el contrato, generará para el AGENTE DE VENTAS las responsabilidades legales correspondientes, y constituirá causa suficiente para la terminación del contrato, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo”.*
- *Artículo 7° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, señala, “Sin perjuicio de las obligaciones que se establezcan en el contrato individual, del presente Reglamento, del Código de Ética y de Conducta, de Modelo de Prevención de Delitos ley 20.393 y los Manuales de Procedimientos que le sean aplicables, y de las contenidas en las leyes y su reglamentación, serán obligaciones del trabajador las siguientes: - Desempeñar sus labores ateniéndose estrictamente a las disposiciones de la legislación de cualquier naturaleza y reglamentación vigentes, en materias de orden laboral, previsional y de higiene y seguridad industrial como también del Código de Ética y el Modelo de Prevención de Delitos ley 20.393 y cualquiera de los demás reglamentos o códigos con carácter general que dicte la empresa, incluidos procedimientos de pago y cualquier procedimiento o manual de gestión que le sean aplicables. - Ejecutar los servicios convenidos personalmente y con sujeción a la buena fe. - Realizar eficientemente sus labores, de acuerdo a la naturaleza de las mismas, a las obligaciones estipuladas en el contrato individual o en los instrumentos colectivos de trabajo, y a las órdenes e Instrucciones, verbales o escritas, de la autoridad de la Empresa. - Guardar la debida lealtad a la Empresa y a sus clientes, en sus diversos aspectos. Constituyen infracción a este deber de lealtad la aceptación de dádivas, regalos, o ventajas con relación a su posición en la Empresa, o la concesión de dichas granjerías con el objeto de obtener un provecho personal indebido. - Sin perjuicio de las sanciones que regula el presente Reglamento, que podrán ser ejecutadas a través de*



amonestaciones verbales, escritas con copia a su carpeta personal o con copia a la Dirección del Trabajo competente, las mismas infracciones a las obligaciones impuestas precedentemente darán lugar a la caducidad del contrato de trabajo cuando, por su gravedad o reiteración, dicha exoneración sea pertinente”.

- Artículo 8° del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, respecto de las prohibiciones, establece: *“Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las siguientes conductas, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que su infracción puede estimarse incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato y que, por lo mismo, autorizan al empleador para poner término a la relación laboral, según la entidad y trascendencia de la falta de que se trate. - La buena fe (se presume) Proporcionar datos falsos sobre sus antecedentes personales, que sean relevantes para la vinculación laboral, o sobre la información que debe dar, o que efectivamente dé, respecto de sus actividades laborales o, en general, sobre todas aquellas materias respecto de las cuales deba informar por aplicación del contrato de trabajo o del presente reglamento. El trabajador tendrá la obligación dar a conocer las actividades irregulares de terceros, de las cuales tome conocimiento a causa o con ocasión del ejercicio de sus funciones. - Estará prohibido ejecutar actos contrarios al contrato individual, al presente Reglamento, al Código de Ética y de Conducta, el Modelo de Prevención de Delitos ley 20.393 y cualquier Manual de Procedimientos que le sean aplicables, como asimismo la prohibición de contrariar las leyes y su reglamentación”.*
- Código General de Ética y Conducta de la Compañía, Título primero, relativo a la conducta personal establece, *“Esperamos los más elevados niveles de conducta personal de cada uno de los colaboradores de SURA Chile, cualquiera fuere su puesto o función. Reconocemos que la honestidad, la integridad y la imparcialidad son esenciales para la efectividad de todas las relaciones de negocio normal, tanto internas como externas de la Compañía”.*
- Código General de Ética y Conducta de la Compañía, Título décimo sexto, relativo a la asesoría en la oferta de productos, establece, *“La ética aplicada a las ventas puede no ser la ruta más rápida para el éxito; cortar camino es casi siempre una vía más expedita hacia la riqueza, pero es una cuestión efímera y muy peligrosa, además de la moralidad que implica adherirse a buenas prácticas de trabajo. SURA Chile considera que vender con la conciencia limpia provoca, a largo plazo, mejores resultados económicos. Es por eso que te damos algunos lineamientos para que desarrolles mejor tu labor de venta: SURA no tolera un comportamiento*



irregular. SURA Chile rechaza cualquier intento de fraude, malas prácticas o traspasos indebidos cometidos por sus colaboradores, los que serán duramente sancionados, inclusive pudiendo terminar en el despido”.

- Código General de Ética y Conducta de la Compañía, Título relativo a Normas básicas establece, *“Para lograr sus objetivos, los agentes, supervisores y Gerentes deben: 3. Desarrollar sus actividades con la mayor diligencia, buena fe, compromiso y sentido de la responsabilidad conforme a las características y atributos propios de su rol como representante de SURA Chile frente a los clientes. 12. No realizar, escribir, suscribir o firmar declaraciones o notas de cualquier tenor y naturaleza en nombre de, y/o por cuenta y orden del cliente”.*

Semana corrida. Es improcedente el beneficio del artículo 45 del Código del Trabajo por carecer de carácter diario las remuneraciones. La demanda no entrega ningún elemento de hecho o circunstancia que daría lugar a la calificación, en infracción de lo dispuesto en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo. Al tratarse de un mercado regulado, sus funciones importaron conocimiento y aceptación de las disposiciones emanadas de la ley y de la Superintendencia de Pensiones. Los agentes deben estar inscritos en el Archivo de Promotores, Agentes de Venta y Personal de Atención al Público – inscripción conocida como el “código del vendedor”– llevado de conformidad con las instrucciones impartidas por la Superintendencia. La habilitación que requiere un trabajador para desempeñarse en calidad de Agente de Ventas para una A.F.P. es entregada por la propia Superintendencia, en caso que el postulante apruebe el examen de conocimientos que dicho Servicio elabora.

Gestiones a realizar. Corresponde a los Agentes Profesionales de Ventas promover la incorporación, afiliación o traspaso a A.F.P. Capital S.A. Dada la importancia de la previsión y su vinculación con estimaciones de ahorro y elección de fondos e instrumentos que deben ser los adecuados, estas gestiones generalmente no son fáciles y se desarrollan en un lapso considerable de tiempo, ciertamente superior a un día. Son sumamente excepcionales los casos de personas que se encuentren decididas, ex ante, de afiliarse. La Compañía entrega a sus Agentes exhaustivas capacitaciones con el objeto de que conozcan en detalle los productos ofrecidos por aquella y puedan realizar una oferta de valor para captar las preferencias del público. A esto se denomina Asesoría Integral y supone que el Agente conozca en detalle la situación previsional, las expectativas y las posibilidades del potencial afiliado, de modo de diseñar una oferta personalizada. Se ponen a disposición del Agente diversas herramientas para trabajar con el potencial afiliado. El libelo parecería entender que los Agentes realizarían una gestión express, por virtud de la cual prospectarían, contactarían, se reunirían, convencerían y perfeccionarían traspasos en un



mismo día, lo que es absurdo, parece suponer también que la función se agotaba con la suscripción de formularios, sin embargo, el anexo sobre remuneraciones variables expresamente establece que la mera suscripción del formulario no devenga comisión. Con posterioridad a la suscripción de los documentos, el Agente prosigue vinculado a las operaciones que intermedia, en términos tales que la posibilidad de objeción o rechazo posterior de las mismas, ya sea por el empleador o por la institución de origen, importa que el trabajador deba rehacerlas, o no percibirá la comisión la operación queda sujeta a validaciones posteriores referidas a las informaciones que consigna el Agente y, según corresponda, concluyen en una aceptación o rechazo, lo que determina que en ningún caso la operación se perfecciona únicamente con la suscripción del formulario. Existen asimismo, la obligación de ejecutar eficazmente acciones tendientes a lograr la permanencia de los imponentes, proporcionándoles las asesorías que puedan requerir o serle necesarias. En el libelo se hace abstracción completa las funciones de mantención, las cuales son extremadamente relevantes y del éxito de estas gestiones depende el devengo de cuantiosos Bonos de Permanencia. Las operaciones intermediadas por los Agentes se enmarcan en un mercado regulado, por lo que deben desarrollar sus funciones dando cumplimiento estricto a las leyes y reglamentos, y a las disposiciones de la Superintendencia de Pensiones.

Remuneraciones variables. Éstas corresponden a incentivos o comisiones por traspasos perfeccionados; bonos por la permanencia de los afiliados; y, adicionalmente, premios derivados de campañas mensuales, devengados en el evento de cumplirse una meta mensual de diversos factores (número de traspasos, montos traspasados, permanencia de la cartera, activos bajo administración, etc.) El incentivo (o comisión) y los bonos de permanencia son enunciados como un Régimen cuyo desarrollo se especifica en un instrumento anexos al contrato. Los premios por campañas de metas mensuales – referidas a operaciones de APO y a la totalidad de las operaciones de APV – conocidos también como concursos, son de carácter circunstancial y se establecen para un mes determinado.

Las partes convinieron un régimen de incentivo o comisión mensual que corresponde al 1% de la remuneración imponible bruta de los trabajadores traspasados efectivamente con la intermediación del Agente Profesional de Ventas. El anexo establece que debe entenderse que la labor que se encarga al Agente consiste en conseguir la afiliación efectiva y cierta del imponente, lo cual importa que se inicie, registre y pague cabalmente, sin impedimento legal, reglamentario o de otra naturaleza la cotización real y efectiva a A.F.P. Capital S.A. El incentivo mensual sólo podrá calcularse sobre la base de que el imponente efectúe realmente las cotizaciones exigidas, no generándose derecho a cobro de incentivo mensual alguno si los trámites previos al traspaso no producen, en



definitiva, la afiliación efectiva del imponente. El mero hecho de la suscripción de la orden de traspaso irrevocable o de la afiliación no devenga incentivo. Su liquidación y pago tienen lugar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente al de la aceptación del traspaso por la A.F.P. de origen. Se pactaron dos Bonos Mensuales de Permanencia, de monto único, pagaderos en los meses décimo y décimo quinto de suscrita la orden de traspaso hacia A.F.P. Capital S.A. Proceden siempre y cuando transcurridos los meses décimo y decimoquinto desde el traspaso, y sin interrupción alguna, el imponente se encuentre vigente en esos meses en A.F.P. Capital S.A y no haya suscrito una Orden de Traspaso hacia otra Administradora hasta el último día del mes anterior a aquel que corresponda el pago, será necesario que el imponente registre a lo menos cinco cotizaciones en la Administradora para el pago del bono mensual de permanencia del mes décimo y diez cotizaciones para el pago del bono mensual de permanencia del mes decimoquinto. Los bonos de permanencia se pagan de acuerdo con una tabla que conjuga factores de edad y de renta, arrojando un porcentaje que se aplica al promedio de las últimas cinco cotizaciones registradas. Los premios los paga la compañía por el cumplimiento de metas mensuales establecidas en campañas mensuales, también conocidas como concursos de ventas. Estos premios no remuneran operaciones individuales, sino que constituyen una retribución por el alcance de determinadas metas que se ejecutan durante un tiempo establecido al efecto, generalmente un mes, sólo al fin del cual puede concluirse si el premio ha sido devengado, o no. Las metas son distintas para cada mes, así como el monto asociado a cada premio.

Devengo diario. No cabe confundir el carácter diario de una remuneración con el mero hecho –necesario, pero no suficiente– de que provenga de la actividad individual del trabajador, ni de que el trabajador realice sus labores diariamente. En el caso de la demandante, la circunstancia de corresponder las remuneraciones variables no a la retribución de unidades de tiempo, sino a la ejecución de acciones de duración prolongada, ciertamente superior a un día, impiden que tales remuneraciones variables adquieran carácter diario. Tanto la Corte Suprema como la Dirección del Trabajo han establecido que el carácter diario de una remuneración dice relación con el agotamiento y perfeccionamiento de la operación que le da origen dentro de un mismo día (Excma. Corte Suprema en fallo de casación, rol 4913-2000 y el 22 de agosto de 2019 en autos rol de ingreso 7717-2019); Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 311/021, de 19 de enero de 1993 y N° 618/050, de 10 de febrero de 1993).

En subsidio, alega que debe considerarse al calcular los valores que corresponderían a semana corrida, los días sábados hábiles. En la demanda, la actora divide sus remuneraciones variables de días lunes a viernes, sin embargo, según ella misma reconoce, estaba exenta de limitación de jornada ordinaria, por lo cual no existe base legal



para que se excluyan los días sábados hábiles, en la cual no estaba excluida la posibilidad de prestar servicios.

Base de cálculo. Se solicita semana corrida con base en el monto total de las remuneraciones variables de la demandante, expresado en las liquidaciones de remuneraciones, sin atender al desglose contenido en los anexos de las mismas, extendidos de conformidad con el artículo 54 bis del Código del Trabajo. Lo anterior trae por consecuencia que, en forma ajena a derecho, no se efectúa discernimiento alguno entre las distintas remuneraciones variables, llegando a incorporarse remuneraciones por completo ajenas al cálculo de la semana corrida, como incluso aguinaldos y feriados. La demandada desglosa la renta variable de la demandante de conformidad con el detalle contenido en los anexos de liquidaciones de remuneraciones a que se refiere el artículo 54 bis del Código del Trabajo: Comisión normal OT: Corresponde al incentivo o comisión mensual devengado por el perfeccionamiento de la operación de traspaso. Bonos de Permanencia Mes 10 y Mes 15 OT: Remuneración estipulada para retribuir el éxito de las labores de mantención de los afiliados traspasados por intermedio del Agente, devengados al permanecer la cuenta de este último vigente durante diez y quince meses, respectivamente, y haber tenido un mínimo de Premios por Campañas: Las campañas de meta mensual corresponden a las denominadas “Ria Neta AT C4” y “AUM Neto Atracción”, dando lugar a los Premios correspondientes a la obtención volúmenes totales netos de Renta Imponible (RIA), para operaciones previsionales obligatorias, y de Activos Bajo Administración (AUM), para ahorros voluntarios. Los valores son los siguientes:

Mes/ Año	Comisión normal OT	Bono Perm. Mes 10 OT	Bono Perm. Mes 15 OT	Camp. RIA Neta AT C4	Camp. AUM NETO Atracción	Total renta variable
Jul. 18		196.289	109.123			305.412
Ago. 18		111.545	313.544			425.089
Sep. 18		117.097	240.160			357.257
Oct. 18	222.025		387.608	983.182	30.000	1.622.815
Nov. 18	223.381			923.232	50.000	1.196.613
Dic. 18	237.822		260.946	897.786	50.000	1.446.554
Ene 19	125.108		84.393		4.707	214.208
Feb 19	98.846		127.859	70.043	30.000	326.748
Mar. 19	155.354			430.491	30.000	615.845
Abr. 19	103.745				3.564	107.309
May. 19	4.152					4.152
Jun. 19	70.886				240.000	310.886
Jul. 19	88.834	819.230			12.808	920.872
Ago. 19	106.666	445.280			50.000	601.946

Improcedencia del pago de cotizaciones previsionales atendido el carácter bruto de la semana corrida demandada. Conforme a los artículos 16, 17 y 84 del decreto ley N° 3.500, de 1980, el costo de las cotizaciones previsionales es de cargo del trabajador. Al empleador sólo corresponde la deducción de su monto, con el objeto de enterarlo en los respectivos organismos de previsión. Por lo anterior, la demandante no tiene derecho a las



cotizaciones de previsión que demanda, primero porque no tienen derecho a la semana corrida, y en subsidio porque demanda cantidades calculadas con arreglo a las remuneraciones variables brutas que percibió. Dado lo anterior, la demandante sólo podría solicitar que se declare su derecho a que las cotizaciones correspondientes a la semana corrida sean descontadas de los haberes que demanda y depositadas en su cuenta de capitalización, de cesantía y en su respectiva institución de salud. En la medida que lo que se demanda es una remuneración impaga, no pueden la demandante eximirse del pago de sus respectivas imposiciones previsionales, las que al empleador sólo compete descontar. Al no hacerlo así, la demandante pretende obtener un provecho adicional, cual es que la Compañía pague una carga previsional que no le corresponde. Al empleador sólo compete la obligación de recaudación, pero no el incremento de las retribuciones de la demandante.

Nulidad de despido. La demandante pretende fundar la nulidad de la terminación de su contrato en la falta de pago de cotizaciones por adeudarse supuestamente la semana corrida, siendo claro que la misma no correspondió. Con todo, aún si se considerase lo contrario, la falta de pago de las respectivas cotizaciones no podría dar lugar a la acción de nulidad de la terminación del contrato basada en la falta de pago de las cotizaciones previsionales, conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo. La jurisprudencia, sostiene que no toda falta de pago de las cotizaciones da lugar a la acción de nulidad. Por el contrario, el verdadero sentido del precepto es sancionar al empleador que conserva para sí el valor de las cotizaciones erogadas por el trabajador, las cuales éste debe retener y pagar ante las instituciones de previsión. La sanción sólo opera en los casos en que el empleador retiene injustamente los dineros del trabajador, pero no tiene lugar cuando sólo existen simples diferencias en el pago de las cotizaciones, que no han constituido un detrimento de sus haberes líquidos. Cita recurso de unificación de jurisprudencia, rol 852-2010, 2336-2005, 2273-2004, 5778-2004, 37.339-2017 y de la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso rol 434-2012. La conducta de la Compañía demandada no merece reproche susceptible de ser sancionado, toda vez que no conservó para sí el monto de cotizaciones previsionales descontadas.

Termina solicitando, en mérito de dispuesto en los artículos 1545, 1546 y demás pertinentes del Código Civil; 7º, 22, 42, 45, 54 bis, 160, 452 y siguientes del Código del Trabajo y declarar que se rechaza la demanda en todas sus partes, o bien que se acogen las alegaciones, defensas y excepciones subsidiarias, con costas.

TERCERO: Controversia. Que, de acuerdo a las presentaciones de las partes son hechos indiscutidos que la demandante comenzó a prestar servicios para la demandada el 2 de noviembre de 2015, como agente profesional de ventas en virtud de un contrato indefinido no sujeta a jornada de trabajo en conformidad al artículo 22 inciso segundo del



Código del Trabajo; que el 30 de septiembre de 2019 la trabajadora fue despidida por la causal del artículo 160 n° 7 del Código del Trabajo entregándosele la correspondiente carta de despido. Por otro lado, la controversia dice relación con el establecimiento de los hechos que se le imputan a la actora; si éstos constituyen un incumplimiento de obligaciones contractuales en términos de habilitar a la demandada para poner término al contrato, determinar el monto de la última remuneración mensual de la trabajadora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo; resolver si es procedente respecto de la demandante el pago de la semana corrida por el monto y periodo que se indican en la demanda, en caso que así sea decidir la aplicación de la sanción de nulidad de despido, por incumplimiento de entero de cotizaciones de seguridad social; finalmente determinar la efectividad de haberse otorgado o pagado a la trabajadora el feriado legal y proporcional que se demanda.

Pruebas

CUARTO: Carga probatoria. Que, conforme al artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, tenía la obligación la demandada de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación de despido, sin poder alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del mismo. Para cumplir esta carga, la ex empleadora durante la audiencia de juicio rindió prueba:

- A. Documental**, consistente en los siguientes instrumentos, incorporados legalmente y en forma resumida, **contrato** de trabajo de 9 de diciembre de 2015 y anexo de régimen de remuneraciones variables de la demandante de igual fecha; **Código de Ética y Reglamento Interno** de la empresa, ambos con comprobantes de recepción por la demandante de 9 de diciembre de 2015; **comunicación de término** de contrato de trabajo con adjunto su **comprobante de envío** y registro ante la Inspección del Trabajo; impresión de la **Orden de Traspaso** folio 10819446 con correlativo electrónico 202177 correspondiente a doña Katherine Escobar Espinoza, de 12 de agosto de 2019; impresión del registro del **contrato de Katherine Escobar Espinoza** de 1 de agosto de 2019; **Manual de Certificación** de Rentas de órdenes de Traspaso correspondiente a un documento interno de la compañía; impresión de una cadena de **correos electrónicos**, el último de 12 de septiembre de 2019, enviado por Ginette Díaz, gerente de gestión de Insakal, dirigido a Roberto Concha Maldifassi y a Rodolfo Cantillana con un archivo adjunto; **certificados de nacimiento** de la demandante, de Katherine Escobar Espinoza, de Roberto Escobar Pérez y de Nelson Escobar Pérez; **liquidaciones** de abril de 2018 y julio de 2018 a septiembre de 2019 de la demandante, que adjuntan detalles de remuneraciones variables emitidos de conformidad con el artículo 54 bis del Código del Trabajo;



campañas de metas mensuales correspondiente al periodo demandado de la semana corrida; impresión de **documento: “Áreas Comerciales AFP: Producto”**, que contiene los siguientes módulos: a) Inducción Comercial AFP Capital 2018, b) Inducción Comercial AFP Capital 2018. Oferta Integral, c) Asesoría Integral AFP Capital, d) Hablemos de pensiones, e) Inducción Ahorro Previsional Obligatorio, f) Inducción Ahorro Previsional Voluntario, g) Inducción AFP Módulo Normativo; impresión de un **documento denominado Guía en Ahorro** y relacionamiento con clientes con posterioridad a la operación de traspaso; **Compendio de Normas** del Sistema de Pensiones en su Libro I. Título III. Letra A Administración de cuentas personales. Capítulos XV (Ahorro Previsional Voluntario); XVIII (Requerimientos del Traspaso entre AFP); XXI. (Notificación de las Órdenes de Traspaso entre AFP); y XXII (Análisis de la notificación de una Orden de Traspaso entre AFP).

- B. Confesional.** Citado a estrados y apercibido conforme al artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, la demandante Valeska Alejandra Escobar Anguera, cédula de identidad número 16.139.176-k., en plataforma remota, absuelve posiciones durante la audiencia de juicio, de todo lo cual quedó registro en el soporte auditivo.
- C. Testimonial,** consistente en las declaraciones de Carlos Rodrigo Solar Jansinas, cédula de identidad número 12.305.372-9 y Roberto José Concha Maldifassi, cédula de identidad número 8.112.071-4 los que legalmente juramentados y examinados han depuesto en este proceso en plataforma remota, constando sus declaraciones en el soporte auditivo de la audiencia.
- D. Oficios.** A requerimiento de la actora informan a este tribunal la Sociedad de Instalaciones Sanitarias y Calefacción Ltda. mediante correo electrónico de 7 de febrero de 2020 y Servicios de Administración Previsional Previred, por oficio de 27 de marzo de 2020 adjunta certificado de pago de cotizaciones previsionales de Katherine Alejandra Escobar Espinoza, RUT 16.512.814-1.

QUINTO: Demandante. Que, para acreditar sus aseveraciones el demandante rindió durante la audiencia de juicio prueba:

- A. Documental,** consistente en **anexo** de contrato de trabajo de 1 de junio de 2019; **aviso de término** de contrato de trabajo de 30 de septiembre de 2019; **certificado de cotizaciones** previsionales de 30 de septiembre de 2019.
- B. Confesional.** Citado a estrados el representante de la demandada, comparece Paulette Giselle Degand Aguilar, cédula de identidad número 10.335.891-4, quien legalmente juramentada y apercibida conforme al artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, absuelve posiciones en plataforma remota, de todo lo cual quedó registro en el soporte auditivo.



C. Testimonial, consistente en las declaraciones de Ana María Alarcón Senoceán, cédula de identidad número 8.242.978-6 y Elliot Eugenio Arriagada Martínez, cédula de identidad número 10.330.275-7, los que legalmente juramentados y examinados, responden en plataforma remota las preguntas de las partes, de lo que quedó registro en el sistema de audio.

D. Exhibición de documentos. A requerimiento de la actora, la demandada exhibe **certificado de pago de cotizaciones** previsionales de la demandante emitido el 22 de junio de junio de 2020.

SEXTO: Relación laboral. Que de acuerdo a la prueba producida y los hechos pacíficos es posible establecer lo siguiente en relación con el desarrollo de la relación laboral:

1. Que las partes se vinculan laboralmente desde el 2 de noviembre de 2015, fecha en que la actora es contratada por la demandada para desarrollar labores de agente profesional de ventas en los términos consignados en el considerando tercero. Hecho que consta del contrato de trabajo aportado por las partes.
2. Que los ingresos de la actora se componían de una parte fija y una variable, incluían sueldo base y gratificación conforme al artículo 50 del Código del Trabajo, además de incentivo mensual y bonos mensuales de permanencia. Todo ello consta del contrato de trabajo y anexo sobre régimen de remuneraciones mensuales variables agente de venta, de 9 de diciembre de 2015, sin perjuicio de no debatirse la composición de los ingresos.
3. Que el promedio de las remuneraciones de la demandante en los tres meses anteriores al término del contrato (julio: \$1.345.232, agosto: \$1.026.306, y septiembre: \$1.457.301, de 2019) promediaron la suma de \$1.276.280, cálculo que se obtiene del examen de los comprobantes de remuneraciones, excluyendo el monto pagado por aguinaldo fiestas patrias del mes de septiembre de 2019.
4. Que la actora fue despedida por la demandada el 30 de septiembre de 2019, atribuyéndosele incurrir en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplir gravemente las obligaciones que le impone su contrato, imputándosele hechos que contiene la misiva por ella recibida, incorporada al juicio.

SÉPTIMO: Comunicación de despido. Que, de acuerdo a la carta mencionada, el despido se fundamenta en los siguientes hechos. *“En el mes de agosto de 2019, usted intermedió el traspaso a nuestra administradora de la cuenta de capitalización individual obligatoria de doña Katherine Alejandra Escobar Espinoza, rut 16.512.814-1, mediante la Orden de Traspaso electrónica, Folio 10819446 de fecha 12 de agosto de 2019. b. En el*



proceso de certificación de rentas de la segunda quincena de agosto de 2019, para acreditar una mayor renta de la afiliada antes individualizada, usted entregó un contrato de trabajo suscrito presuntamente el 1° de agosto de 2019 entre esta última y la empresa Insakal Limitada, rut 76.392.635-2, que daba cuenta que había sido contratada por con una remuneración mensual de \$2.200.000 más una gratificación del 25%, con un tope de 4,75 IMM. Dicho contrato lo ingresó por vía de la aplicación “Mi Maletín” desde su celular con fecha 26 de agosto de 2019. Debe señalarse que, figurando la afiliada sin renta cotizada en el sistema durante los tres meses anteriores al traspaso, la operación no le habría reportado comisión. Sin embargo, aportando este documento usted se hizo acreedora de una comisión de \$22.914, además de computarse esta producción para el cumplimiento de sus metas mensuales que, en caso de alcanzarse, habrían importado remuneraciones adicionales. c. Ahora bien, al realizar una revisión durante el mes de septiembre de 2019, don Roberto Concha Maldifassi, Jefe de oficina de la ciudad de Concepción, advirtió el contrato presentado por usted, el cual le llamó la atención por tratarse de una renta alta para el cargo indicado en el mismo, además de que el sistema arrojaba que las rentas imponibles de la afiliada –la última de las cuales databa de mayo de 2018– eran muy inferiores. d. Producto de lo anterior, se tomó contacto con doña Ginette Díaz Gerente de Gestión de Insakal Limitada, quien mediante correo electrónico de 12 de septiembre 2019, señaló que: “el contrato adjunto no pertenece a ningún colaborador de la Soc. de Inst. Sanitarias y Calefacción Ltda. Nunca esta persona ha trabajado para nosotros” Obviamente esta información resultó corroborada ya que Insakal Ltda. no pagó cotización alguna por las remuneraciones que habrían debido corresponder a doña Katherine Escobar en agosto de 2019. ... 2. En conclusión, usted percibió una comisión indebidamente en virtud de haber presentado un contrato falso, dando cuenta de una relación laboral y una renta inexistente respecto de doña Katherine Escobar. Este incumplimiento resulta particularmente grave e inexcusable en su caso pues, ya que al constatarse que el contrato de doña Katherine Escobar era falso, llamó también la atención la coincidencia de apellidos entre la afiliada y usted, pudiendo advertirse que se trata de su prima de primer grado. De este modo, usted no podía desconocer la falsedad de lo consignado en su presunto contrato, o bien no cumplió con una verificación que resultaba de diligencia mínima. Ahora bien, debe quedar claro que la Empresa no le imputa a usted la falsificación material del contrato antes singularizado, pero sí –a lo menos– el incumplimiento de su obligación contractual expresa de verificar los datos y antecedentes del afiliado y, en su caso, objetarlos... Finalmente, otro aspecto de la gravedad de su incumplimiento radica en que –de no advertirse a tiempo la situación– la empresa Insakal Limitada hubiese quedado sujeta a un perjuicio derivado de la mora



previsional presunta, que en definitiva la habrían expuesto a cobranzas judiciales de carácter ejecutivo”.

OCTAVO: Hechos acreditados. Que en general los hechos que contiene la misiva existieron. En efecto, se acreditó:

1. Que en agosto de 2019 la demandante intermedió el traspaso a la administradora demandada, de la cuenta de capitalización individual obligatoria de Katherine Alejandra Escobar Espinoza, rut 16.512.814-1, mediante la Orden de Traspaso electrónica, Folio 10819446 de fecha 12 de agosto de 2019. La demandante no desconoce el hecho al absolver posiciones, lo ratifican testigos de la demanda Carlos Rodrigo Solar Jansinas y Roberto José Concha Maldifassi, se adjuntó además, entre los documentos, la “orden de traspaso” folio 10819446, en que consta la operación.
2. Que la demandante entregó durante el proceso de certificación de rentas, un contrato de trabajo que se habría suscrito el 1° de agosto de 2019 entre la futura afiliada y la empresa Insakal Limitada, rut 76.392.635-2, que daba cuenta de la contratación como “encargada de reclutamiento y selección” y una remuneración mensual de \$2.200.000 más gratificación del 25%, con un tope de 4,75 IMM. Lo anterior fue ratificado por la demandante al absolver, así como por los testigos Solar y Concha; las condiciones del contrato de Katherine Escobar Espinoza se observan del documento respectivo incorporado al proceso.
3. Que la aludida Katherine Escobar Espinoza no tenía rentas informadas ni cotizadas en el sistema de Previred durante los tres meses anteriores al traspaso, lo que se infiere del informe de cotizaciones previsionales que emite el ente mencionado a nombre de esta persona.
4. Que debido a lo consignado en la letra precedente, la operación no le habría reportado a la actora comisión, así lo reconoce la demandante en absolución de posiciones y los testigos sindicados.
5. Que por el traspaso de la afiliada, la demandante se hizo acreedora de una comisión de \$22.914, además de computarse esta producción para el cumplimiento de sus metas mensuales. La comisión fue percibida por la actora, según lo reconoce en estrados.
6. Que al realizar una revisión durante septiembre de 2019, Roberto Concha Maldifassi, Jefe de oficina de la ciudad de Concepción, a sugerencia y con la cooperación de Carlos Solar Jansinas, constata que el contrato a nombre de Katherine Escobar Espinoza, presentado por la actora era falso. Concha y Maldifassi al declarar como testigos explican este proceso, que incluyó un contacto



con Ginette Díaz, Gerente de Gestión de Insakal Limitada, empresa que durante este proceso, y a requerimiento de la demandada informa al tribunal por correo electrónico de 7 de febrero de 2020, confirmando que la documentación cuestionada no emanó de esa empresa.

7. Que Katherine Escobar Espinoza y la actora están vinculadas por parentesco de consanguineidad en cuarto grado (primas hermanas o carnal), lo que se constata al examinar los certificados de nacimientos de estas dos personas, así como de sus respectivos padres, incorporados por la demandada.

NOVENO: Imputación. Que, a partir de los hechos imputados y establecidos en el considerando anterior, pretende la demandada, por un lado, configurar una presunción respecto al conocimiento que la actora mantenía sobre la falsedad de la documentación, la propia misiva indica, *"De este modo, usted no podía desconocer la falsedad de lo consignado en su presunto contrato"* y por otro que la actora no fue diligente en el cumplimiento de sus deberes contractuales, *"no cumplió con una verificación que resultaba de diligencia mínima"*, según la carta. Al contestar, y lo reitera al observar la prueba, la demandada sostiene que solo existen dos alternativas posibles para explicar los sucesos – excluyendo por cierto que la demandante falsificara el instrumento–, la primera, que Katherine Escobar falsificó el contrato a sabiendas y a solicitud de la demandante, con el objeto de beneficiar las remuneraciones variables de la segunda; o bien, que Katherine Escobar falsificó el contrato en la creencia errada, y necesariamente inducida por la demandante, de que dicho documento era imprescindible para el éxito de su operación de traspaso.

DÉCIMO: Elaboración del contrato. Que, el documento –contrato de trabajo– de Katherine Escobar, contiene información no fidedigna es un hecho establecido, sin embargo, que la afiliada lo falsificara a solicitud de la actora no se ha acreditado, no hay prueba directa que conduzca a esa conclusión, de hecho los testigos de la demandada no mencionan esta posibilidad, ni hay elementos, como se verá a continuación, para presumir que así fue. Tampoco existe prueba de la segunda hipótesis, la única que hace referencia a esto, es la testigo Ana María Alarcón Senoceáin, presentada por la demandante, quien ante la pregunta del apoderado de la demandada, simplemente especula buscando una explicación a por qué fue necesario el documento. Pero, y más allá de la especulación de la testigo, como esa explicación podría imaginarse una infinidad, por cierto que existirán algunas más probables o lógicas que otras, pero no por eso imposibles. La prueba, en particular los testigos de la demandada no se hacen cargo de la conjetura planteada al contestar. Descartándose así –al menos en esta judicatura– tanto la autoría material o



intelectual de la demandante en la elaboración del instrumento, como haber incitado a un tercero a su elaboración.

UNDÉCIMO: Conocimiento de la falsedad. Que, ahora bien, el conocimiento que la demandante pudo adquirir respecto de la falsedad de la información contenida en el documento, resulta igualmente no probado. Como se dijo, la autoría del instrumento – incluso lo acepta la empleadora– no puede atribuirse a persona determinada, lo único que puede estimarse, con cierto grado de certeza, es que Katherine Escobar sabía que las declaraciones contenidas en el contrato no eran ciertas, pero no consta que ese conocimiento se traspasara a la actora antes, durante o después de recepcionar el contrato. Asume la empleadora que el parentesco entre la Agente de Ventas y la nueva afiliada era suficiente para presumir el conocimiento, sin embargo, no puede construirse una máxima de experiencia con esta premisa, ya que la simple relación consanguínea no determina el traspaso de información, menos si reviste visos ilícitos. Tampoco se ha acreditado cercanía estrecha entre estas primas, solo se mencionó una reunión de tipo laboral que habría sostenido la actora, uno de sus superiores y Katherine Escobar uno o dos años antes del despido en dependencias de la empresa Adecco, anterior empleador de la última nombrada, (según certificado de cotizaciones Escobar Espinoza, ésta dejó de prestar servicios a Adecco en abril de 2018), no hay otras pruebas sobre el vínculo afectivo entre la actora y su prima, que haga suponer una colusión para obtener la comisión del traspaso. Ha de tenerse presente en este punto, que toda imputación de una conducta que suponga dolo o mala fe, como insinúa la empleadora, debe acreditarla quien la alega, aportando prueba concreta y directa para ello, no sirve valerse de simples presunciones que conlleven a otras presunciones, pues ni el dolo ni la mala fe se presumen, al contrario es la buena fe la que no requiere probanza.

DUODÉCIMO: Se descubre el engaño. Que se reprocha a la actora no haber objetado el contrato por dar cuenta de hechos falsos, sin embargo, la falsedad de la información contenida en el instrumento que recibió no se obtiene de la simple observación, ya que formalmente no presenta reparos. Carlos Solar, testigo de la demandada y quien se atribuye haber descubierto que se faltaba a la verdad, contó con información adicional y personal, sin que se acreditara que la actora poseyera igual conocimiento. En efecto este testigo menciona que al examinar el contrato estimó que la renta era demasiado alta para el cargo contratado, revisó los ingresos pasados de la trabajadora, conocía la ubicación del domicilio de quien figuraba como empleadora, visitó ese domicilio, habló con vecinos y constató que se trataba de una microempresa familiar que no tendría las condiciones económicas para pagar un sueldo de la cuantía que señalaba el contrato, luego se comunicó con Ginette Díaz, gerente de gestión de Insakal, quien



confirma que no ha contratado a la persona que señala el instrumento. Es decir, este testigo conocía aparentemente el mercado laboral en que se desenvuelve la empresa que contrataba los servicios de la futura afiliada, como para estimar que la renta era exagerada, indagó sobre el monto de las remuneraciones pagadas en periodos pasados lo que le permitió concluir que la calificación profesional de la persona en cuestión le impedía acceder a ese nivel de ingresos, entrevistó a terceras personas, calificó la naturaleza familiar de la empresa –cuestión no acreditada en el proceso– y entre otras actuaciones, que realizó de propia iniciativa, pudo ponderar que el contrato era falso. No obstante, no es claro, ya que no se acreditó por la demandada, si las actuaciones realizadas por el testigo, estaban contenidas dentro de las obligaciones de la actora y correspondía la actividad al procedimiento que debe seguirse en estos casos.

DÉCIMO TERCERO: Obligaciones impuestas por contrato. Que, en este punto, es relevante, analizar cuál es la obligación que por contrato la demandada impuso a la actora. De las transcripciones de normas que realiza el empleador en la carta de despido, solo es útil a este efecto la contenida en el letra j) de la cláusula novena que señala, “*Las partes convienen en que la falsedad en los datos o antecedentes de los afiliados, así como el abstenerse de objetar y/o verificar tales datos, y cualquiera otra conducta que afecte a la buena fe con que debe ejecutarse el contrato, generará para el AGENTE DE VENTAS las responsabilidades legales correspondientes, y constituirá causa suficiente para la terminación del contrato, en conformidad al artículo 160 del Código del Trabajo*”; y el punto I. letra A. N°4 del anexo sobre régimen de remuneraciones mensuales variables agente de venta, de 9 de diciembre de 2015 que indica, “*Será considerada como incumplimiento grave, la adulteración o falsedad de los documentos de respaldo de renta o cartola cuatrimestral o cédula de identidad de las Órdenes de Traspaso o de incorporación, o cualquier documento que se le solicite para concretar un negocio o acreditar alguna información sobre el cliente o que incida en el pago*”. De las disposiciones contractuales se infiere que se impone a la trabajadora como deber el presentar documentación verdadera y objetar o verificar la información que recibe. En el mismo sentido discurre el reglamento interno de orden, higiene y seguridad incorporado al juicio, que en el artículo vigésimo segundo letra D) –no en el indicado en la carta de despido– prescribe “*Se prohíbe a los trabajadores: D) Realizar actividades contrarias a la buena fe con arreglo a la cual deben ejecutarse los contratos. En especial, se considerará un atentado a la buena fe proporcionar datos falsos sobre sus antecedentes personales, que sean relevantes para la vinculación laboral, o sobre la información que debe dar, o que efectivamente dé, respecto de sus actividades laborales o, en general, sobre todas aquellas materias respecto de las cuales deba informar por aplicación del contrato de*



trabajo o del presente reglamento. El trabajador tendrá la obligación dar a conocer las actividades irregulares de terceros, de las cuales tome conocimiento a causa o con ocasión del ejercicio de sus funciones”. El Código de Ética de la demandada, (página 23) en acápite 2.4.4 “Normas Específicas – Área Comercial y en particular el numeral 10 y 11 de las “Reglas Básicas” prescribe que agentes, supervisores y Gerentes deben N° 10 “*Informar al Cliente sobre las consecuencias de: a) consignar datos inexactos o falsos en la documentación que requiera SURA Asset Management Chile para la contratación de los productos y servicios que ofrece...*”, y N°11 “*Rechazar o informar al área de Cumplimiento de SURA Asset Management Chile respecto a aquellas solicitudes en las que, a su entender, el cliente declare datos no fidedignos, confusos, o que difieran de la realidad*”. Sobre éstas obligaciones ha de concretarse el análisis, pues el resto de las que menciona la comunicación de despido, salvo referencias genéricas a actuar de buena fe, no contienen una directriz de comportamiento.

DÉCIMO CUARTO: Verificar la verdad. Que, no obstante la claridad de las disposiciones en cuanto a su redacción, todas resultan oscuras en cuanto a su entendimiento, particularmente porque no se ha informado por la demandada ni se ha acreditado en la instancia, conforme a qué procedimiento, protocolo o instrucción debe el agente de ventas, cerciorarse que los antecedentes que se le proporcionan son verdaderos. Al examinar la documentación que se aporta al juicio, se constata que no existen pautas o parámetros a los cuales ceñirse los empleados para cumplir esta obligación, es decir, para verificar la autenticidad de la documentación que reciben. No lo mencionan los testigos y la representante de la demandada al absolver posiciones, en una respuesta bastante confusa, responde que existiría un protocolo de certificación, sin embargo, el único antecedente similar a lo mencionado por la absolvente sería el “*Manual de Certificación de Renta a órdenes de traspaso*”, el que no contiene el procedimiento que debe seguir el agente al recibir documentación, sino un procedimiento relativo a la acreditación de rentas de un afiliado cuando la información que se obtiene de Previred, relativa a sus ingresos no coincide con la realidad y en el que intervienen personas distintas del agente de ventas el que solo se limita, como en el caso de la actora, a proporcionar la información. Los testigos de la demandada relatan igualmente sobre el mismo procedimiento, pero ninguno aclara de qué manera o bajo que supuestos la actora debería verificar la información que recibe. Dice la absolvente que “*el agente debe contactar al empleador siempre y cuando en la medida que el cliente acredite una diferencia en su remuneración*”, tal afirmación no se respalda en ninguna prueba, ni siquiera en sus testigos. Al contrario los testigos de la demandante, Ana María Alarcón Senoceáin y Elliot Eugenio Arriagada Martínez, ex dependientes de la demandada, que desarrollaron actividades de agentes de ventas, señalan que no le



correspondía contactar a los empleadores, ni ser ministro de fe de la documentación entregada, ya que no se duda de la veracidad de la información, para verificarla, afirman, existen otras instancias, lo que está en armonía con lo señalado a propósito del manual de certificación.

La pregunta que cabe, es ¿la obligación contractual impuesta a la actora por su empleadora abarcaría las gestiones que realizaron el jefe de ventas, Carlos Solar Jansinas o el jefe Roberto Concha Maldifassi, mencionadas en el considerando duodécimo?, es decir, recibida la información, correspondía a la actora asumir que el contrato era falso, acudir al empleador e indagar sobre las condiciones contractuales de la afiliada. No hay prueba que permita dar una respuesta afirmativa a esta interrogante, al contrario en las “normas básicas” del Código de Ética, ya aludido, se le impone a los trabajadores *“Utilizar durante el desarrollo de su gestión comercial, únicamente las herramientas y documentación proporcionadas y/o autorizadas por SURA Asset Management Chile”*, por lo que no corresponde que el trabajador recurra a sus propios medios de información o realice una investigación privada, como lo hizo Solar o Concha, sin perjuicio que éstos por el cargo y función que desarrollan tengan la posibilidad u obligación de realizar esa indagación.

DÉCIMO QUINTO: Obligación sin contenido. Que, de acuerdo a lo relacionado, la sola imposición de una determinada obligación contractual, vacía de contenido y entregada a la subjetividad de quien la aplica, no permite con cierto grado de certeza determinar el momento en que se infringe o no, incluso es revelador de lo que se viene diciendo la redacción del N°11 de las normas básicas del Código de Ética, que dice “rechazar o informar... aquellas solicitudes en las que, *a su entender*, el cliente declare datos no fidedignos...” Al emplear la frase “*a su entender*”, deja entregada a la discrecionalidad del agente de ventas determinar cuándo o bajo qué supuestos la información que recibe no es verídica, y posteriormente puede la empleadora, en base a también a discrecionalidad, decidir si el agente faltó o no a este deber, lo que no parece apropiado. Si era el ánimo de la empleadora sancionar a quien presente documentación falsa, debe entregar a sus dependientes las herramientas necesarias para que éstos estén en condiciones de determinar, más allá de conocimientos privados o subjetivos, qué documentos son veraces y cuáles no, pero la demandada ni siquiera entrega pautas o parámetros que permitan a los agentes realizar ponderaciones sobre el mérito de un documento. De manera que la sola presentación de un antecedente no verídico, no puede ser estimada una falta de diligencia en el cumplimiento de sus tareas, máxime si el contrato cuestionado, a la vista no muestra visos de falsedad y formalmente cumple las exigencias para ser válido. El monto de la renta no debería llamar la atención, considerando que las partes de una relación laboral son libres para pactar las condiciones que deseen, siempre



que no se vulnere la ley laboral, cuyo no es el caso, si constituye el monto de la renta un parámetro de sospecha debe la empleadora informarlo a sus agentes en forma previa. La simple relación de parentesco no altera esta conclusión, según lo anotado más arriba, ya que la relación sanguínea no conduce al establecimiento de ningún hecho de los discutidos. Tampoco conduce a una conclusión distinta que la existencia del contrato beneficie solo a la demandante, pues era necesario primero acreditar el conocimiento que ésta tenía del contenido simulado, lo que no consta, ni este hecho basta para presumirlo. La falta de una explicación de la demandante sobre el origen del mentado documento, no es algo relevante, pues no tiene la trabajadora la carga de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones sino la demandada quien debe justificar un incumplimiento. Finalmente que haya o no percibido las comisiones derivadas de la operación, es irrelevante, ya que el procedimiento de pago es regulado y controlado por el empleador, quien no puede reprochar a la trabajadora la falta de controles propios al momento de pagar, es decir, si existía la indagación sobre la validez de la información de un traspaso en particular, debió abstenerse de pagar. Tampoco la actora merece reproche, pues hasta ahora no se acreditó que al momento que recibió el pago actuara en conciencia de ser falsa la información que había entregado, de manera que tampoco existe incumplimiento contractual.

DÉCIMO SEXTO: Falta de estándar. Que las obligaciones contractuales que pueden llevar a la terminación del contrato, deben estar claramente determinadas. Como toda norma que regule infracciones o imponga sanciones, la conducta debe ser previamente conocida por quien se pudiera ver afectado, no puede la empleadora luego de cometido el hecho llenar de contenido la cláusula adaptándola a su conveniencia, porque deja en indefensión al trabajador. No basta indicar que es obligación verificar la documentación, sin definir si en todos o en algún caso ello será exigible. Si ha de entenderse que en todos los casos debe el agente verificar la información, deberá señalar el procedimiento conforme al cual debe realizarse y proporcionar los medios para ello. En una relación de trabajo donde la ajenidad de los riesgos es la regla, corresponde al empleador fijar el estándar a seguir y entregar las herramientas adecuadas si exige determinadas conductas del dependiente. En este caso, se le obliga a la verificación de antecedentes, pero no consta cual sería el proceder que debe asumir el trabajador para cumplir esta orden, es decir, no consta claramente el contenido de esta obligación. Resulta extremar la interpretación, si ha de entenderse que el agente cumple este deber, por ejemplo, contactando al empleador para que confirme la contratación o entrevistando a testigos que ratifiquen que la información es verdadera, incluso podría llegarse al extremo de tener que apersonarse en el lugar de trabajo para constatar que efectivamente la nueva afiliada presta servicios o exigirle la exhibición de los registros bancarios para justificar la percepción efectiva de la renta. No parece que



estas actividades correspondan a la labor de un agente de ventas de una administradora de pensiones durante un proceso de traspaso y si así fuera, debió la empleadora consignarlo en el contrato de trabajo.

DÉCIMO SÉPTIMO: Otras obligaciones. Que no se incluyen en el análisis el resto de las disposiciones contractuales y reglamentarias que la demandada menciona en la carta de despido, pues no contienen éstas, conductas concretas que deban ser observadas por la trabajadora, son más bien remisiones a otras cláusulas o se limitan a exigir un comportamiento de buena fe, apegarse a las normas que impone el empleador, el Código de Conducta, Políticas de Recursos Humanos, el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o las resoluciones de la autoridad encargada de supervisar el área económica en la que se mueve la empleadora, nada de lo cual se ha acreditado infringido por la demandante.

DÉCIMO OCTAVO: Acoge. Que, atendido el mérito de lo razonado, no acreditado un incumplimiento contractual ni actuaciones de la demandante contrarias a la buena fe, se declarará injustificado el despido y se condenará a la empleadora a pagar las indemnizaciones por falta de aviso previo de despido y por años de servicios, incrementándose ésta última en un 80% conforme al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Semana corrida.

DÉCIMO NOVENO: Regulación. Que, para resolver esta parte del libelo de demanda, se hará presente que el beneficio de semana corrida se encuentra regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo que establece en su inciso primero: *El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.* El derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos para trabajadores que perciben sueldo mensual y remuneración variable fue incorporado por ley 20.281. Al regularlo, la única limitación que se contempló fue la exclusión en la base de cálculo de las remuneraciones de carácter accesorias o extraordinarias como gratificaciones, aguinaldos o bonificaciones. No obstante, la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades interpretativas, por Ord 3262/066 fijó los requisitos que deben reunir las remuneraciones variables para determinar la base de cálculo de la semana corrida, señalando que debe tratarse de remuneraciones que



se devenguen diariamente y que sean de carácter principal y ordinaria. Lo anterior fundado en la finalidad que tuvo la modificación de la norma, que responde al derecho a descanso remunerado por los días domingos o festivos para aquellos trabajadores cuya estructura o régimen de contraprestación por sus servicios, les impide devengar remuneración por esos días. Según la Excma. Corte Suprema, en fallo de Unificación de Jurisprudencia dictado el 17 de abril de 2018 en causa n° 40683/2017 *“Extraer de la interpretación del nuevo texto del artículo 45 inciso 1° del Código del Trabajo la conclusión de haberse extendido el beneficio de la semana corrida a un esquema remuneracional mixto en que ambos componentes, fijo y variable, pueden devengarse mensualmente, significa desnaturalizar la institución que se analiza en tanto se pierde de vista la causa de compensar un día domingo o festivo no trabajado, si la remuneración, en su conjunto y en forma íntegra, se ha devengado por mes”*.

VIGÉSIMO: Alegación. Que, en todo caso, de acuerdo a sus presentaciones, las partes coinciden en el análisis efectuado en los considerandos precedentes, esto es, que para acceder al beneficio de semana corrida en el caso de trabajadores con remuneración mixta, la remuneración variable debe ser devengada diariamente y además tener el carácter de principal y ordinaria, confirmando este aserto, la demanda señala *“recibía diversas rentas de devengo diario, por las que resultaba plenamente correspondiente se me pagara una remuneración por semana corrida”*.

VIGÉSIMO PRIMERO: Remuneración variable. Que, es pacífico que la actora estaba sujeta a un sistema de remuneraciones de carácter mixto, compuesto por estipendios fijos y variables. Entre los variables, según el anexo de contrato sobre régimen de remuneraciones mensuales variables datado el 9 de diciembre de 2015, suscrito por las partes, se convino un incentivo mensual que se calculará sobre la base de las remuneraciones imponibles brutas, considerando el máximo obligatorio imponible para ellas, de los trabajadores afiliados o traspasados efectivamente con la intermediación directa y única del Agente de Ventas. Se agrega que el incentivo mensual solo podrá calcularse sobre la base de que el imponente efectúe realmente cotizaciones exigidas siendo irrelevantes los trámites previos que sean necesarios para iniciar la cotización, y no generándose derecho a cobro de incentivo mensual alguno si dichos trámites previos no producen en definitiva la afiliación efectiva del imponente a A.F.P. Capital S.A. Asimismo, será irrelevante, para la determinación del incentivo antes indicado, el lapso que pueda transcurrir entre la fecha de realización de estos trámites previos y el inicio de las cotizaciones efectivas por parte del imponente a A.F.P. Capital S.A. A continuación se indica que *“El sistema que se estipula para la generación del incentivo mensual discurre sobre la base del pago de un incentivo único contra la aceptación de la solicitud de*



afiliación o traspaso correspondiente desde la AFP de origen. En consecuencia de lo anterior, el mero hecho de la suscripción de la orden de traspaso irrevocable o de la afiliación no devenga incentivo”. El cálculo se hace sobre la base de la renta informada por el agente de ventas, una vez comprobada la certeza de esta última mediante su verificación efectuada sobre la base de los procesos de certificación de rentas definidos por la Empresa. La liquidación y pago tendrá lugar conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente al de la aceptación de la respectiva afiliación o traspaso por la AFP de origen, y de efectuada la verificación de la renta en los términos antes indicados. No se pacta ni se paga incentivo mensual cuando las afiliaciones o traspasos sean calificados como nulos de acuerdo a las causales señaladas en las normas de la Superintendencia de Pensiones, y sus modificaciones. Las afiliaciones o traspasos que originan el futuro incentivo mensual deberán ser aceptadas por A.F.P. Capital SA de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes.

Luego existen “bonos mensuales de permanencia”, que tienen por objeto remunerar el éxito de los servicios de mantención y aseguramiento de la permanencia, posteriores a la venta, que debe ejecutar el trabajador, que inciden en la mantención de los afiliados. Son dos y se pagarán en los meses décimo y décimo quinto de suscrita la orden de traspaso o solicitud de incorporación a A.F.P. Procederán siempre y cuando transcurridos los meses décimo y decimoquinto desde la afiliación o traspaso, según el caso, y sin interrupción alguna, el imponente se encuentre como afiliado vigente en esos meses a la A.F.P. y no haya suscrito una Orden de Traspaso hacia otra Administradora hasta el último día del mes anterior a aquel que corresponda el pago. Es necesario además, que el imponente registre a lo menos cinco cotizaciones en la Administradora para el pago del bono mensual de permanencia del mes décimo y diez cotizaciones para el pago del bono mensual de permanencia del mes decimoquinto. Se pagan sobre el promedio de las últimas cinco cotizaciones registradas, de acuerdo con la tabla que indica. La existencia y forma de pago de las comisiones fue reconocida y explicada por la actora al declarar.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Proceso complejo. Que, de acuerdo a los hechos señalados precedentemente, se llega a la conclusión que la remuneración variable que percibe la actora, supone un proceso complejo para su devengo, pues no basta la actividad que directamente pueda realizar frente al afiliado ni siquiera es suficiente que se suscriba por aquel la denominada orden de traspaso irrevocable, ya que al tratarse de una actividad regulada legal y reglamentariamente, para que el afiliado se incorpore a una administradora de fondos de pensiones es necesario cumplir exigencias que no dependen de la actividad del agente de ventas, como por ejemplo, aquellas que se regulan en el Compendio de Normas del Sistema de Pensiones; que la solicitud sea aceptada tanto por la administradora de



origen como la de destino, entre otros procedimientos, incluyendo el proceso de verificación de renta, más arriba aludido.

VIGÉSIMO TERCERO: Devengo no es diario. Que, no obstante que es evidente que la comisión, depende del trabajo que diariamente realiza la actora y por ende es una venta individual, formando esta actividad parte de sus funciones diarias, el devengo de este estipendio depende de otras condiciones, y solo se sabrá si se cumplen al finalizar el respectivo proceso de incorporación, lo que implica que no se devengue todos los días pese a ser remuneraciones principales y ordinarias.

VIGÉSIMO CUARTO: Condición de devengo diario. Que, si bien pudiere entenderse que el carácter diario de la remuneración no está dado por su determinación ni por el momento en que la misma se paga, sino que por el carácter de la operación que le da origen, teniendo tal naturaleza aquellas que se devengan por las operaciones que el trabajador realiza conforme a sus funciones diarias y que no está en condiciones de generar durante su descanso, lo cierto es que la remuneración solo se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado, situación reconocida por la DT en el dictamen aludido en consideraciones anteriores. En el caso en estudio, esto no sucede.

VIGÉSIMO QUINTO: Rechaza. Que, asentado que para obtener la remuneración variable, no basta la sola actividad diaria del dependiente, es decir, el contacto con el afiliado y la suscripción por éste de la orden de traspaso, es que no tiene derecho la actora al beneficio de semana corrida regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo y la demanda se rechazará en este aspecto.

VIGÉSIMO SEXTO: Nulidad de despido. Que constando de los certificados de cotizaciones aportados al pleito, tanto por las partes como por las instituciones a las que se le requirió informe, que no existe deuda o morosidad en el pago de las imposiciones de seguridad social que correspondían a la actora durante la vigencia de la relación laboral, ni aquello fue alegado en la demanda, y no existiendo obligación de la empleadora de incrementar los emolumentos de la trabajadora por concepto de semana corrida, la demanda, en cuanto pretende la declaración de nulidad del despido por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo, no puede prosperar y será rechazada.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que no se ha justificado por la demandada la solución de los feriados que cobra la demandante, siendo aquello de su cargo, se accederá al pago según guarismos que se indican en lo resolutivo.



VIGÉSIMO OCTAVO: Base de cálculo. Que para el cómputo de estas indemnizaciones se estará a la remuneración establecida en el considerando sexto N°3, esto es, \$1.276.280.

VIGÉSIMO NOVENO: Costas. Que por no ser totalmente vencida ninguna de las partes, cada cual soportará sus costas.

TRIGÉSIMO: Pruebas. Que el análisis de la prueba no mencionada en esta sentencia, y según lo razonado en ella, no ha tenido la virtud de alterar lo resuelto, por lo que no fue considerada. En esta categoría quedan los documentos *campañas de metas mensuales*”; “*Áreas Comerciales AFP: Producto*”, “*Guía en Ahorro y relacionamiento con clientes con posterioridad a la operación de traspaso*” y liquidaciones de remuneraciones, excepto las tres últimas y detalles de remuneraciones variables.

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 41, 42, 45, 63, 73, 159 y siguientes, 168 a 173, 420 y 425 a 458 del Código del Trabajo, artículos 158 y 160 del Código de Procedimiento Civil y artículo 1545 y 1698 del Código Civil, se declara:

- I. Que **HA LUGAR**, a la demanda deducida por **VALESKA ALEJANDRA ESCOBAR ANGUERA**, contra **AFP CAPITAL S.A.**, Rol Único Tributario N° 98.000.000-1, representada legalmente por Jaime Munita Valdivieso, ya individualizados, solo en cuanto, estimándose indebido el despido de la actora, se condena a la demandada a pagar las siguientes sumas por los conceptos que en cada caso se indican.
 - a) \$1.276.280, por concepto de indemnización sustitutiva de falta de aviso previo al despido.e4
 - b) \$5.105.120, por concepto de indemnización por 4 años de servicios.
 - c) \$4.084.096, por concepto de incremento en un 80% sobre la indemnización aludida en el número anterior.
 - d) \$212.713, por concepto de 5 días de feriado legal y \$528.380 por el periodo de feriado legal comprendido entre el 2 de noviembre de 2018 y el 30 de septiembre de 2019, conforme al artículo 73 del Código del Trabajo.
- II. Que las cantidades ordenadas pagar se reajustarán y devengarán intereses, conforme a los artículos 63 y 173 de Código del Trabajo, según corresponda.
- III. Que se rechaza la demanda en cuanto se solicita el pago del beneficio de “semana corrida”, la declaración de nulidad de despido por falta de pago de cotizaciones y las sanciones correspondientes, así como el resto de las alegaciones, excepciones y defensas de las partes.



IV. Que cada parte soportará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.

RIT O-1928-2020

RUC 19-4-0232955-9

**Proveyó don JOSE GABRIEL HERNANDEZ SILVA, Juez Titular del
Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**



RYQHSCWEXW