

Puerto Montt, quince de febrero de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que la presente causa **RIT O-483-2020** se inició por demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, interpuesta por don Ignacio Banda Campos, abogado, cédula nacional de identidad N°18.207.816-6, con domicilio en Avenida del Salvador N°1026, de la ciudad de Puerto Varas, en representación de doña **Carola Maribel Angulo Barrientos**, chilena, soltera, ingeniera en alimentos, cédula nacional de identidad N°13.848.419-K, con domicilio en Vía Azul, N°951, casa N°19, Condominio Altos de Reloncaví Sur, de la comuna y ciudad de Puerto Montt, en contra del ex empleador de su parte, **Sociedad Comercial Cintec Limitada**, empresa del giro de su denominación, representada legalmente y para efectos del artículo 4° del Código del Trabajo (o por quien haga sus veces) por don Christian Elicer Abu-Abbara, gerente general, ambos domiciliados en Parque Husamontt, Parcela N°61, de la comuna y ciudad de Puerto Montt.

Expone los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

I.- RELACION CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:

1.- Inicio de la relación laboral: Con fecha 10 de octubre de 2010, su parte celebró y escrituró contrato individual de trabajo, con la demandada, conforme al cual se obligó a desempeñar labores en calidad de Consultora de Ventas.

2.- Duración del contrato: Al término de la relación laboral, el contrato de trabajo tenía el carácter de indefinido.

3.- Jornada laboral: Su representada se encontraba excluida del control de jornada de trabajo, conforme lo dispone el artículo 22 del Código del Trabajo, pero su ex empleador estableció, en el contrato de trabajo suscrito, que debía concurrir a las dependencias de la empresa todos los días de lunes a viernes a las 08:30 horas y los sábados a las 09:30 horas, a efectos de hacer entrega, de sus notas de ventas, valores cobrados, recibir las asignaciones o cartera de clientes a visitar, por tanto debiendo desarrollar sus funciones de lunes a sábado.



Esta jornada se extendió por toda la relación laboral, con la salvedad que, con el transcurso del tiempo, se limitó el funcionamiento de la empresa, y por ende las ventas de su parte, de lunes a viernes, en los mismos términos previamente señalados.

4.- Remuneración: Su representada percibía una remuneración en parte fija y en parte variable, cuyo promedio de los últimos tres meses completos anteriores al término de la relación laboral, corresponde a la suma de \$4.768.615, monto que incluye: a) sueldo base de \$320.500; b) gratificación legal de \$126.865; c) bono y/o comisión venta de \$3.986.250; d) bono y/o comisión cobranza de \$335.000 (que corresponde al promedio de los meses de mayo, junio y julio de 2020).

Conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, la base de cálculo, para estos efectos, corresponderá al tope legal de 90 UF, ya que el promedio de los últimos tres meses excede dicho tope legal. Se considerará el valor de la unidad de fomento a la fecha del auto despido, es decir al 07 de agosto de 2020, por tanto la base de cálculo es de \$2.579.490.

En este punto aclarar, que el demandado al momento de escriturar el contrato de trabajo, y en las liquidaciones de sueldo, la parte variable de la remuneración de su parte, la denomina “bono”, cuando su naturaleza, como se acreditará en el presente juicio, corresponde a comisión. Por tanto, en el desarrollo de la presente demanda, se referirá a dicha remuneración variable, de la actora, como comisión.

Respecto a las comisiones: Estas se encontraban diferenciadas en “comisiones por ventas” y “comisiones por cobranzas”, conforme lo estableció el propio empleador en el contrato de trabajo, celebrado entre las partes, y en posterior anexo de contrato que suscribieron el 01 de mayo de 2017.

La misma distinción se hacía en las liquidaciones de remuneraciones, en que el empleador pagaba en forma claramente diferenciada la “comisión de ventas” y “comisión de cobranzas”.

En lo que respecta a la presenta demanda, las comisiones ventas se diferenciaban en “comisiones regulares” o “comisiones especiales”. Respecto de las comisiones “regulares” su representada percibía el 3% de



sus ventas netas y en cuanto a las comisiones “especiales” percibía el 1.5%, de sus ventas netas.

Estas comisiones ventas, que devengan diariamente, se calculaban de acuerdo a una escala de comisiones determinada por su ex empleador, que en la práctica correspondía al 3% o 1.5% del total de las ventas netas, realizadas por su parte, según si correspondía a comisión regular o especial, respectivamente.

II.- ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:

1. Durante la vigencia de la relación laboral, el demandado incurrió en serios incumplimientos graves, respecto del contrato individual de trabajo, específicamente en su obligación de pagar la remuneración de semana corrida, por todo el periodo que duró la relación laboral, lo cual constituye una apropiación indebida por parte del empleador, y en modificar unilateral y arbitrariamente las bases de las comisiones de ventas en determinados productos.

Por lo anterior, con fecha 07 de agosto de 2020, su parte puso término a la relación laboral, que los unía, por medio de despido indirecto, contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo. Para tal efecto, en la fecha recién señalada, se lo comunicó a su ex empleador, por carta certificada, y al mismo tiempo presentó la respectiva copia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, por lo cual dio cumplimiento a las formalidades legales del despido. La causal invocada para su despido fue la contemplada por el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Los hechos que fundaron la causal invocada fueron los siguientes:

“• Que, durante todo el período de la relación laboral, que nos unió, usted no efectuó el pago íntegro de mis remuneraciones, puesto que, en mi calidad de vendedora, me correspondía percibir la prestación denominada “semana corrida”, conforme lo indica el artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.281, vigente desde el 21 de enero de 2009, atendido que mi remuneración se constituye de un sueldo base más una comisión y/o bono variable, pactado por las ventas que realizaba en el desempeño de mi cargo.



- *La modificación unilateral y arbitraria en las bases de mis comisiones venta, afectando derechamente mi remuneración mensual, al cambiar el producto denominado “Toalla Papel Jumbo Scott Airflex 6X350 MT”, que pertenecía al grupo comisiones “venta regular”, por el cual percibía un 3% de las ventas realizadas por este producto, al grupo comisiones “venta especial”, disminuyendo a un 1.5% la comisión en sus ventas, generando una disminución en mis remuneraciones a partir de febrero del 2020.*

- *La modificación unilateral y arbitraria en las bases de mis comisiones venta, afectando derechamente mi remuneración mensual, al cambiar el producto denominado “Pañal absorbente Industrial Pac-2800”, que pertenecía al grupo comisiones “venta regular”, por el cual percibía un 3% de las ventas realizadas por este producto, al grupo comisiones “venta especial”, disminuyendo a un 1.5% la comisión en sus ventas, generando una disminución en mis remuneraciones a partir de junio del 2020.*

- *Que, los emolumentos adeudados y señalados recientemente, constituyen remuneración, impuesto por el Legislador, de carácter irrenunciable,*

- *Oportunamente reclamaré las indemnizaciones a que tengo derecho conforme a la ley.*

Estos graves y reiterados incumplimientos legales me han generado un perjuicio personal y económico, para mí y mi familia, situación que me ha obligado a tomar esta decisión”.

III.- REMUNERACIONES ADEUDADAS AL TÉRMINO DE LA RELACION LABORAL:

1.- SEMANA CORRIDA:

Indica que se le adeuda el beneficio y/o remuneración de semana corrida, correspondiente entre el período de agosto de 2018 a julio de 2020, como se detalla a continuación:

MES.	COMISION VARIABLE. (VENTA)	NUMERO DE DIAS QUE DEBIO TRABAJAR.	DOMINGOS + FESTIVOS.	SEMANA CORRIDA



AGO-18	\$4.173.750	22	5	\$948.580
SEP-18	\$3.266.750	17	8	\$1.537.294
OCT-18	\$4.871.000	22	5	\$1.107.046
NOV-18	\$5.150.000	20	6	\$1.545.000
DIC-18	\$3.927.000	20	7	\$1.374.450
ENE-19	-	-	-	-
FEB-19	-	-	-	-
MAR-19	-	-	-	-
ABR-19	\$5.553.000	21	6	\$1.586.571
MAY-19	\$5.553.000	21	6	\$1.586.571
JUN-19	\$4.411.000	20	6	\$1.323.300
JUL-19	\$3.824.750	22	5	\$869.261
AGO-19	\$4.173.750	21	5	\$993.750
SEP-19	\$3.266.750	18	8	\$1.451.888
OCT-19	\$4.043.750	22	6	\$1.102.841
NOV-19	\$4.324.250	20	5	\$1.081.063
DIC-19	\$5.279.750	21	6	\$1.508.500
ENE-20	\$5.051.250	22	5	\$1.148.011
FEB-20	\$3.986.250	20	4	\$797.250
MAR-20	\$5.276.250	22	5	\$1.199.148
ABR-20	\$4.916.250	21	6	\$1.404.643
MAY-20	\$4.023.750	19	7	\$1.482.434
JUN-20	\$4.166.250	21	5	\$991.964
JUL-20	\$3.768.750	22	5	\$856.534

En consecuencia, el demandado adeuda remuneraciones por concepto de semana corrida de agosto de 2018 a julio de 2020 por la suma de \$25.896.099.

2.- INDEMNIZACIONES LEGALES: Conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, el demandado adeuda a su representada, lo siguiente:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.579.490.

b) Indemnización por años de servicio (10), por la suma de \$25.794.900.



DRXZYXSXDS

c) Incremento del 50% sobre la indemnización por años de servicio, por la suma de \$12.897.450.

3.- COMISION ESPECIAL CLOUSURE: La empresa demandada nunca le pagó a su parte la comisión que le correspondía percibir por las ventas que efectuó del servicio especial Clousure, correspondiente al 3% de la venta total. Por lo que la demandada adeuda por este concepto, entre los periodos de julio de 2019 a junio de 2020, prestaciones ascendientes a \$1.239.439.

IV.-TRAMITES POSTERIORES AL DESPIDO INDIRECTO:

1.- Con fecha 20 de agosto de 2020, el demandado comunicó, por carta certificada, a su parte, que resolvió poner término al contrato de trabajo que los vinculaba, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 N°3, del Código del Trabajo, esto es, “No concurrencia a sus labores sin causa justificada 2 días seguidos”, y lo dispuesto en el artículo 160 N°7, del mismo cuerpo normativo.

Los hechos en que funda las causales de despido, consistirían en que su parte a contar del día 07 de agosto de 2020 no continuó realizando sus labores.

Lo anterior, encuentra su justificación, en que el día 07 de agosto del presente, como ya señaló, su representada había comunicado su decisión de poner término al contrato de trabajo, por carta certificada, lo que se acreditará con la exhibición de los respectivos comprobantes de envío y recepción.

Incluso, el mismo 07 de agosto del presente, su parte hizo entrega, a su ex empleador, de los equipos Computador Hp Pavilion RTL8723BENF y Chip Movistar Número +56 982996374, que utilizaba para trabajar.

2.- Finiquito y cláusula de reserva: El día 07 de septiembre de 2020, las partes, suscribieron finiquito del trabajador, en la segunda Notaría, de esta ciudad, recibiendo su parte a entera conformidad únicamente lo que señala a continuación: - Remuneración agosto 2020: \$232.445; - Feriado legal 2017-2018: \$2.423.593; - Feriado legal 2018-2019: \$3.393.030; - Feriado legal 2019-2020: \$2.800.058. Total: \$8.849.126.



Antes de que su representada firmara el respectivo finiquito del trabajador, y sus copias, hizo una reserva de derechos que versa así: *“Me reservo expresamente el derecho de impugnar la causal de despido y la fecha de término de la relación laboral; e interponer demanda por despido indirecto, por incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 171 y 160 N°7 del Código del Trabajo, ante los Tribunales de Justicia, reclamando las respectivas indemnizaciones legales que procedan de aquello. A su vez me reservo el derecho de reclamar las prestaciones adeudadas por concepto de semana corrida y demás prestaciones laborales adeudadas, durante el periodo que duró la relación laboral”.*

Como consecuencia de lo expuesto, previo análisis del derecho aplicable, solicita que en definitiva se declare: que el demandado ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y que por ende se declara concluida la relación laboral, que unió a las partes, por despido indirecto, con fecha 07 de agosto de 2020; y que el demandado deberá pagar a la demandante las siguientes prestaciones: 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$2.579.490; 2) Indemnización por años de servicio (10), por la suma de \$25.794.900; 3) Incremento del 50% sobre la indemnización por años de servicio, por la suma de \$12.897.450; 4) Remuneraciones por concepto de semana corrida, de agosto 2018 a julio 2020, por la suma de \$25.896.099; y 5) Remuneraciones por concepto de comisión por ventas del servicio especial Clousure, entre julio de 2019 a junio de 2020, por el monto de \$1.239.439; con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que la demandada contestó la demanda, solicitando su rechazo, con costas, invocando los siguientes argumentos:

I.- NATURALEZA ACCION PRESENTADA Y CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DESPIDO INDIRECTO:

Antes de entrar al fondo de la acción, señala que la demanda debe ser rechazada por los siguientes hechos:

1.- Su representada Sociedad Comercial Cintec Limitada, no ha sido notificada legalmente, ni tomó conocimiento del aviso de término de relación laboral por parte de doña Carola Angulo Barrientos como lo señala la demanda, la cual establece como fecha de entrega o envío de la carta el 7



de agosto de 2020, por lo cual la demandante no ha dado cumplimiento a los requisitos de forma establecido en el artículo 162 y 171 del Código del Trabajo para interponer la presente acción. Lamentablemente no acompaña ni la carta ni el comprobante de envío de Correos de Chile, para establecer y acreditar como tomó conocimiento su representada del supuesto despido indirecto. Es más, por este desconocimiento, y no habiendo tenido noticias de la trabajadora, su representada procedió a poner término a la relación laboral con la demandante por las causales contempladas en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es “no concurrencia sin causa justificada 2 días seguidos” y la del artículo 160 N°7, “Incumplimiento grave a las obligaciones del contrato”.

2.- No procede la presentación de una acción de despido indirecto, habiendo firmado y aceptado un finiquito laboral el 20 de agosto de 2020 en la Notaría de Felipe San Martín de la ciudad de Puerto Montt, por las causales del artículo 160 N°3 y N°7 del Código del Trabajo, reservándose el derecho a impugnar la causal y el hecho de término de la relación laboral y a interponer demanda de despido indirecto. Al firmar este finiquito, la demandante renuncia a poder presentar una acción de despido indirecto, sino que la acción que debió salvaguardar es la del “Despido improcedente y cobro de prestaciones”, por lo cual interpone como alegación de fondo, la de finiquito de dicha acción de despido indirecto, debiendo rechazarse la demanda.

En subsidio, y en el evento que su SS, entienda que se han cumplido los presupuestos legales de la interposición de la demanda, efectúa las siguientes alegaciones de fondo de la acción interpuesta:

II.- RELACION LABORAL DE CAROLA ANGULO CON SOCIEDAD COMERCIAL CINTEC Y HECHOS DE LA CAUSA:

La demandante fue trabajadora de su representada, cuyo contrato comenzó el 20 de junio de 2010, en el cual la actora prestaba servicio o labores de “Consultora de Ventas”. Su remuneración al momento de poner término a su relación laboral para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, en consideración a su último anexo firmado el 01 de enero de 2020 era de \$320.500 de sueldo base, más una gratificación que se calculaba de un 25% de la remuneración mensual con tope de la doceava parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales, más un bono de ventas mensual, más un



bono por cobranzas mensuales, cuya vigencia en cuanto a sus condiciones y estipulación se encuentra en el Anexo firmado el 01 de mayo de 2017. Su contrato era de carácter indefinido. Y su remuneración promedio de los último 3 meses era sobre el tope legal de las 90 UF del artículo 172 del Código del Trabajo.

Para poder entender la relación laboral que tuvo por estos años la demandante con su representada, se debe entender cómo funciona la empresa y cuáles son las funciones que cumplía ella dentro de la empresa.

Su representada es una empresa cuyo giro es la intermediación de compra y venta de productos industriales de aseo, higiene, limpieza y desinfección, para lo cual compra materia prima de más de 2.000 productos, y los intermedia y ofrece a empresa a particulares. Para realizar estos fines y dentro de su organigrama se encuentra el puesto laboral de consultor de ventas, que es lo que realizaba la demandante y cuya descripción de cargo se encuentra detallado en su contrato de trabajo firmado el 20 de junio de 2011, ya que producto de un incendio anterior en la planta se debieron rehacer los mismos, y que señala como función principal del cargo: “Promover y ofrecer los productos que el empleador comercialice, importe, distribuya o disponga en cualquier carácter para su venta”. En dicho contrato además está contemplado las descripciones del cargo, y las remuneraciones que la componen: sueldo base mensual, gratificación, bono por venta mensual y bono por cobranza mensual.

A este respecto, señala que siendo parte de la remuneración el ítem bono por venta mensual y bono por cobranza mensual muy importante, se le da un énfasis en los contratos y anexos una descripción detallada para efecto de evitar interpretaciones erróneas en su cálculo, por lo cual desde ya niega la interpretación que le da la demandante a que sería una Comisión por Venta, lo cual no es efectivo y que desde ya niega y rechaza. En este punto hay que tener en cuenta el anexo de contrato firmado el 1 de mayo de 2017, donde se estableció y detalló expresamente cuales eran estas condiciones mensuales de bono de venta mensual y bono por cobranza mensual, y su cálculo los días 30 de cada mes.

La demandante pertenecía a un equipo de consultores de venta los cuales se encargaban de realizar los contactos con empresas y particulares, mostrando, ofreciendo y realizando ventas del catálogo de productos de



Cintec. Estos consultores de venta reportaban directamente al Gerente Comercial de Cintec que en este caso es don Diego Smith Echeverría, a quien doña Carola Angulo Barrientos le debía reportar directamente, y de quien recibía las órdenes y directivas de su trabajo.

Como señala su contrato, a la demandante se le aplicaba el artículo 22 del Código del Trabajo, no obstante debía concurrir a la empresa para efectos de coordinación de equipo de ventas y con el Gerente comercial Diego Smith, pero sin sujeción horaria de ningún tipo.

Durante la vigencia de la mayor parte de relación laboral, la demandante desarrolló un comportamiento sin reparos; pero todo esto cambió en marzo de 2020; se tuvo que aplicar el procedimiento contemplado en el Reglamento Interno por agresiones efectuadas por doña Carola Angulo Barrientos en contra de doña Daniela Hernández, que ejerce la función Controller de la empresa, y contra Diego Smith Echeverría, Gerente Comercial de la empresa (pareja anterior de la demandante con la cual tiene 2 hijos). Dicha denuncia se tuvo que tramitar y formalizar en una investigación ya que los hechos denunciados, ocurrieron dentro de la empresa y en una jornada laboral de trabajo. Después de dicha investigación por parte de la empresa, habiendo escuchado e investigado los hechos se determinó la aplicación de una amonestación a Carola Angulo Barrientos.

Señala que se relata esta situación para contextualizar y aclarar los reales motivos por los cuales la actora decidió no continuar con su relación laboral con Sociedad Comercial Cintec Ltda., y no por un supuesto incumplimiento de contrato.

III.- EN CUANTO A LOS HECHOS Y CAUSALES DEL DESPIDO INDIRECTO:

La demandante al fundamentar su despido indirecto, establece 2 grandes incumplimientos por parte de su representada: - No pago íntegro de las remuneraciones ya que en su calidad de vendedora, debía percibir el beneficio denominado "Semana Corrida"; y - Modificación unilateral y arbitraria de comisiones por venta de 2 productos "Toalla Papel Jumbo Scott Airflex 6X350 MT" y "pañal absorbente industrial Pac-2008". Lo anterior afectaría derechamente la remuneración mensual.



a) En primer lugar, en cuanto al incumplimiento del pago de la denominada semana corrida, desde ya se rechaza, ya que la actora no se encontraba sujeta a un contrato de trabajo con derecho a “semana corrida”, ni aún en la práctica.

La actora, ingresó a trabajar bajo subordinación y dependencia de la demandada, con contrato de trabajo indefinido desde el 20 de junio de 2010, con la obligación de consultor de ventas, por lo que se pagaba un bono de ventas, y bonos por cobranza.

Desde ya rechaza todas las expresiones de “Comisión” y “Porcentajes de Comisión” que erróneamente señala la demandante, lo cual nunca ha sido acordado y planteado en el contrato de trabajo y anexos, lo cual claramente es una redacción unilateral e interpretativa de la demandante para acomodar los hechos a la configuración de los requisitos establecidos en la ley principalmente en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Lo anterior aparece expresamente señalado en su contrato de trabajo y además explicado y detallado específicamente en su anexo del 1 de mayo de 2017.

Esta situación se mantuvo invariable por todo el tiempo que trabajó, como lo reconoce la propia actora.

La actora se encontraba en la segunda hipótesis del artículo 45 del Código del Trabajo, esto es, la de un trabajador remunerado con sueldo mensual y remuneraciones variables como son un bono mensual, que en este caso es un bono por venta mensual y un bono por cobranza mensual, en ninguna parte se habla de porcentaje o comisiones por venta diaria.

Las partes tanto en su contrato como los anexos firmados han reconocido la existencia de estos 2 bonos mensuales y que se detallan de la siguiente forma en dichos instrumentos:

“BONO POR VENTA MENSUAL: El que se calculará en base a la ventas netas mensuales, entendiéndose por tales las ventas realizadas en el respectivo mes por el trabajador, excluye las ventas efectuadas por apoyo de otros consultores en caso que estos gocen de licencia médica, vacaciones legales, permisos autorizados sin considerar el impuesto al valor agregado, a las cuales se les descontaran las anulaciones y notas de crédito del periodo. Cabe mencionar que el trabajador está obligado a emitir la



correspondiente nota de venta necesaria para concretar la venta. En caso de esta (NV) fuera emitida por un tercero autorizado, se rebajará del Bono por Venta mensual conforme a la tabla N°1 adjunta al presente contrato.

BONO POR COBRANZAS MENSUALES: El que se calculará en base a las cobranzas netas mensuales, entendiéndose por tales las cobranzas realizadas en el respectivo mes por el trabajador siempre que la factura se encuentre cancelada totalmente y en el caso de ser documentada hasta el momento en que se haga efectivo el cobro. Cabe señalar que este bono solo se percibirá cuando el consultor de ventas haya recuperado los documentos por facturas adeudadas dentro el plazo de 30 días después del vencimiento de la factura para clientes con autorización de pago a 30, vencido este plazo será de cargo de cobranzas de oficina por lo que no se cancelará dicho bono de cobranza al consultor de ventas, el monto del bono, se encuentra estipulado en la tabla N°1 adjunta del presente contrato”.

Para que las remuneraciones que tengan un componente fijo y otro variable, sea considerado dentro de la institución de semana corrida, debe necesariamente ser devengado en forma diaria, lo que en este caso no ocurre, ni aún en la “supremacía de la realidad”.

Las partes tanto en el contrato de trabajo como los anexos firmados principalmente el del 1 de mayo de 2017, señalaron expresamente que estos bonos de venta y de cobranza son mensuales, y se devengarán por mes vencido, y cumpliendo ciertas condiciones, ya que en la venta de producto intervenían otros departamentos de la empresa, por lo cual el cierre de la venta para ser considerada dentro de la remuneración de la consultora se debía hacer en forma mensual.

Por lo anterior rechaza la interpretación que da la demandante en cuanto a que este cálculo es en forma diaria y porcentual, ya que las partes firmaron una tabla de estos 2 Bonos que se forma por tramo de venta en dinero y no en porcentajes, los cuales se calculan en forma mensual y no diaria, ya que intervenían otras variables y otros departamentos para que la venta se desarrollara efectivamente.

Para ser aún más explícita en cuanto a que no se cumple con la condición que la remuneración se devengue en forma diaria, indica que de acuerdo a lo expresado en el contrato de trabajo, y lo que sucedía en la realidad, para que se devengara el bono de venta o bono por cobranzas



mensuales, se debían dar ciertas condiciones las cuales no se cumplían en un mismo día, ya que la consultora de ventas lo que hacía en la práctica era ofrecer desde un catálogo de más de 2.000 productos su disponibilidad, haciendo una orden de venta, y no la venta final, la cual subía a un sistema que intervenía otro departamento de ventas o productos, donde el cliente en forma posterior debía confirmar la intención de compra, disponibilidad y coordinación de entrega, por lo cual intervienen en el proceso de venta varios departamentos dentro de la misma empresa, por lo cual en la práctica podía ocurrir que la venta se programara por parte del Consultor, pero por otros motivos tanto de la empresa como del cliente la venta no se llevaba a efecto, y se anulaba, en forma posterior, por lo cual esa venta que estaba contemplada salía de ese consultor y no se consideraba dentro de su bono de venta, porque esta venta no se materializó. Es por ello, por lo que cada consultor sabía que los días 30 de cada mes, era el cierre del mes e iba a saber cuántos productos había vendido efectivamente dentro del mes, ya que la venta que había ofrecido se había materializado efectivamente. Es por lo anterior que la venta del producto no se materializaba en forma diaria y pura simple, sino que se materializaba en un proceso, que debía ser revisado en forma mensual si se materializó o no, y en el cual intervenían otros departamentos dentro de la empresa y no solo la venta del Consultor un día determinado. Por lo cual los bonos por venta no se pueden considerar como venta diaria.

En el caso del bono por cobranza mensual, pasaba lo mismo, no era en forma diaria, se debían también cumplir con condiciones copulativas: a) realizadas en el mes por el trabajador, b) que la factura se encuentre totalmente cancelada, c) que la deuda sea recuperada por el trabajador dentro de los 30 días posteriores al vencimiento de la factura.

Así las cosas, el devengo del bono de cobranza, no se realiza cuando el dependiente efectúa el cobro de la factura, se requiere necesariamente que el cliente deudor pague la deuda y sea dentro de los 30 días siguientes a la fecha de vencimiento de dicho documento tributario, de acuerdo a las condiciones de venta pactado.

En ningún instrumento acordado y firmado por las partes se señala que la remuneración pactada es “Comisión” o “Porcentaje de Venta” como unilateralmente lo expresa la demandante; tanto en los contratos de trabajo, anexos y liquidaciones de sueldo se establece el pago de bono de venta y



bono de cobranza, lo cual siempre fue acordado aceptado por las partes, y pagado conforme a ello durante toda la relación laboral.

Indica que precisamente en septiembre de 2020, la Dirección del Trabajo de la ciudad de Puerto Montt procedió a iniciar un proceso de auditoría y fiscalización que le asignó el N°1108 a propósito de determinar si en razón a la naturaleza de los servicios de los consultores de venta estaban o no considerados dentro de la “Semana Corrida”, y así poder establecer su incumplimiento en esta materia.

Para tal efecto se entregó toda la documentación y descargos disponibles, señalando los mismos argumentos que se están expresando en esta contestación, fiscalización que terminó sin determinar algún incumplimiento por su parte o sanción o multa, ratificando su correcto actuar a este respecto, por lo cual se entiende que estos consultores de venta no están afecto a la determinación de semana corrida.

b) En segundo lugar y como posible incumplimiento, la demandante señala una “Modificación unilateral y arbitraria de comisiones por venta de 2 productos “Toalla Papel Jumbo Scott Airflex 6X350 MT” y “pañal absorbente industrial Pac-2008”. Lo anterior afectaría derechamente la remuneración mensual.

Ya ha explicado que su cargo de Consultor de Ventas implica el tener que ofrecer y vender más de 2.000 productos dentro de un catálogo que el empleador entrega para desarrollar su trabajo, y que dentro de estos productos se encuentra estos 2 productos individualizados, los cuales voluntariamente y en razón a su condición de vendedores comerciales pueden ofrecer o no. El trabajo de un vendedor es comercial y deberá determinar una estrategia de ofrecimiento de venta de productos ante los clientes para efectos de poder generar mensualmente un margen del bono de venta.

Como ya señaló, el Consultor de Venta se regía por una tabla de cálculo de bono de venta, siendo la última vigente, la entregada y firmada en el anexo de fecha 1 de mayo de 2017, la cual contemplaba los tramos de ventas netas en dinero para poder calcular el Bono, y la división de Bono de Ventas Netas, que se subdividía en Mensuales Regulares, Mensuales Chile Compra, Mensuales Especiales, y cada producto del catálogo estaba



circunscrito en uno de estos parámetros, dependiendo de su valor, margen, venta etc.

Es el caso que estos 2 productos mencionados por la demandante, dentro de 2.000 productos o cartera que tiene el Consultor de Venta fueron informados a todos los consultores en febrero de 2020, que pasaban de venta regular a venta especial, por razones de las condiciones del mercado, ya que la naturaleza del giro comercial de la empresa se basa en el mercado, y la venta no está exenta de ello.

Lo anterior nunca fue observado ni cuestionado por la demandante y por ningún consultor, ya que no incide en lo más mínimo en el bono de venta final, siendo marginal ello en su remuneración. Siendo además que la propia demandante lo aceptó sin ningún reparo o reclamo en el mes febrero de 2020 y recién señala que desde junio de 2020 le afectó su remuneración, sin establecer el monto o perjuicio que le ha ocasionado ello, ya que para que se esté frente al incumplimiento que señala, éste también para el trabajador debe ser “Grave”, y no se ve de ninguna forma. Agregar al respecto, que la jurisprudencia judicial sostiene, que el comportamiento de aceptación tácita a una modificación contractual, sin realizar reclamación alguna, se entiende aceptada por las partes y plenamente vigente.

En definitiva y si el Tribunal considera que el despido indirecto cumplió con las formalidades de presentación, éste se debe rechazar en el fondo, ya que no ha existido un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte de su representada.

Por último, en cuanto al cobro de la Comisión de venta de servicio especial Clousure entre julio de 2019 a junio de 2020, solicita su rechazo, ya que este servicio especial que se otorga con ciertos clientes de venta es realizado directamente por la gerencia general a cargo de Christian Eliecer ya que es un servicio y no venta de productos por lo cual no está dentro de lo que un Consultor de Ventas realiza, no aplicando su pago a la demandante como se acreditará, ya que no ejerce ese trabajo.

Tercero: Que, en la audiencia preparatoria, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación. Luego, el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos a probar:



1) Contenido y alcance del finiquito suscrito entre las partes; 2) Si la demandante comunicó el auto despido cumpliendo los requisitos legales previstos para ello; fecha en que ocurrió; 3) En su caso, si la demandada incurrió en los hechos contenidos en la carta de auto despido, y si estos configuran la causal invocada en dicha carta; 4) Si la relación laboral entre las partes terminó por despido del empleador, cumpliendo con las formalidades legales previstas para ello; fecha en que ocurrió; 5) Procedencia del pago a la demandante de la suma que se demanda por concepto de semana corrida; y 6) Procedencia del pago a la demandante de la suma que se demanda por concepto de “comisión por ventas del servicio Clousure”.

Cuarto: Que, en la audiencia de juicio, la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1) Contrato de trabajo, de fecha 01 de octubre de 2010 y anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2017; 2) Liquidaciones de sueldo de mayo a diciembre de 2018; mayo a diciembre 2019; enero a julio de 2020; 3) Carta de auto despido de fecha 07 de agosto de 2020, con sus respectivos comprobantes de envío y recepción ante la Inspección Provincial del Trabajo; 4) Acta de entrega, de fecha 07 de agosto de 2020; 5) Finiquito del Trabajador, ratificado con fecha 07 de septiembre de 2020; 6) Retirado; 7) Correos electrónicos de fechas 13 de febrero de 2020; 8) Retirado; 9) Correo electrónico de fecha 24 de junio de 2020; 10) Set de correos electrónicos de fechas 27 de febrero y 07 de mayo de 2020; 11) Cotizaciones correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, junio de 2020; julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, del Servicio Clousure; 12) Retirado; y 13) Documentos denominados Cierre de Mes, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril y junio de 2020.

Confesional:

-Declaración de don Christian Elicer Abu-Abbara, representante legal de la demandada, quien señala que es gerente de Cintec. La demandante fue consultora de ventas en la empresa. El consultor de ventas debe visitar a los clientes; se envía una cotización; si se acepta, se elabora una orden de compra; participan los asistentes, los facturadores, el área de bodega para



preparar los productos, y logística para la entrega del producto. Desde que se contacta al cliente hasta el cierre de la venta, pueden pasar semanas o meses. El bono de ventas es como un bono de producción, se paga por la suma de todas las ventas del mes. El bono de cobranza es similar al bono de venta. El servicio Clousure es un proyecto de Divisar; la empresa Cintec es operador logístico de ese servicio; él lo lleva personalmente porque es un proyecto muy pequeño. Se le exhibe el documento 11) de la demandante y señala que es un Excel que él lleva; contiene el nombre de la vendedora Carola Angulo porque se le quedó pegado en el documento; lo hace todos los meses, lo copia a muchas personas, y lo pudo recibir la demandante. Una vez se le canceló a la demandante el servicio Clousure, por participar en una reunión. En el año 2019 hubo un cambio respecto de dos productos: toalla de papel y pañales; la demandante no rechazó ese cambio. El trabajo de la demandante era bueno, se fue de la empresa por problemas personales con su pareja, que trabaja con ellos. La demandante le dijo que se quería retirar de la empresa porque no estaba bien por su relación con su marido que trabaja con ellos. El jefe directo de la demandante era su pareja, el gerente comercial; y después, se cambió su jefatura, por sanidad mental para la demandante. Contra examinado, indica que en la empresa no hay comisiones, sino que bono por ventas. El bono por ventas se define por tramos que están en una tabla en el contrato de trabajo. El bono por venta es por trabajador. No había procesos de ventas que se terminaran en un día. A principios de diciembre de 2019 se efectuó un cambio en el bono de ventas por dos productos, toallas absorbentes y pañales; se les comunicó a los consultores, quienes no estaban obligados a vender esos productos.

Testimonial:

-Declaración de don César Castillo Salazar, quien señala que trabajó como consultor de ventas en Cintec, desde octubre del año 2013 hasta agosto de 2019. Fueron colegas con la demandante, en Cintec, por 6 años. La demandante también era consultora de ventas; se regía por el artículo 22 del Código del Trabajo, con entrada a las 8.30 horas. La demandante vendía a los salmoneros, productos químicos, toalla y papelería. Cintec tenía un sistema en que aparecía las ventas diarias de cada vendedor. La remuneración de la demandante estaba compuesta por comisiones por ventas, del 3%, más el sueldo base. Héctor Barría era el asistente comercial con el que trabajaba la demandante. La demandante se auto despidió el año 2020, porque le bajaron las comisiones en ciertos productos, en forma



unilateral y arbitraria. Se bajó el porcentaje de comisión del 3% a 1.5%. Lo sabe porque la demandante se lo comentó. La demandante efectuaba ventas a diario. Contra examinado, indica que si una venta era rechazada por el cliente, se hacía una nota de crédito.

-Declaración de don Alexis Oyarzun, quien señala que trabajó en la empresa Cintec, 10 años y 5 meses, desde el 10 de septiembre de 2010 hasta el 05 de enero de 2021; trabajó 5 años en bodega y los años restantes, como consultor de ventas. Conoce a la demandante, ingresaron como el mismo año a la empresa y trabajaron juntos en ventas por 5 años. La demandante era consultora de ventas; su venta más alta era en toalla absorbente y en pañal, que se utiliza en salmoneras. La demandante se regía por el artículo 22 del Código del Trabajo, pero debía presentarse en la oficina, de lunes a viernes, a las 8.30 horas. La demandante concretaba ventas todos los días. Héctor Barría era el asistente personal de la demandante. La demandante se auto despidió en agosto de 2020, por un correo de gerencia en que arbitrariamente se bajó las comisiones de ciertos productos: toalla y pañales, de 3% a un 1.5%. No le bajó tanto la remuneración a la demandante, porque hubo alta demanda por otros productos con motivo de la pandemia. La comisión de la toalla de papel disminuyó en enero de 2020 y la del pañal, en agosto de 2020. El 3% de la venta neta se mantuvo inalterable hasta ese correo. No hubo acuerdo, sólo un correo. Contra examinado, indica que tiene un juicio por semana corrida contra Cintec, igual que la demandante.

-Declaración de doña Sandra Redel Neira, quien señala que trabajó en Cintec por 8 años, desde diciembre de 2012 hasta marzo de 2020, como consultora de ventas. Fue colega con la demandante por 8 años. La demandante también era consultora de ventas, y tenían la misma jornada, por artículo 22 y tenían que presentarse a las 8.30 horas. La demandante lo que más vendía eran toallas de rollo, pañales absorbentes y químicos. La demandante concretaba ventas todos los días. Héctor Barría era facturador y después asistente personal de la demandante. La demandante le contó que se auto despidió. Se les bajó las comisiones de un 3% a un 1.5%. Contra examinada, indica que ganaba un 3% de comisiones por venta, un 2% de comisiones por cobranza, más sueldo base. No recuerda si su contrato de trabajo tenía una tabla 1. La venta se facturaba en el mismo día. Si la venta era rechazada por el comprador, se hacía una nota de crédito. Esa venta se sumaba a su remuneración.



Declaración de parte:

-Declaración de la demandante doña Carola Angulo Barrientos, quien señala que trabajó en Cintec desde septiembre de 2010 hasta agosto de 2020, en que se auto despidió. Trabajaba de lunes a viernes, y se les exigía estar a las 8.30 horas, a pesar del artículo 22 del Código del Trabajo. Era vendedora; vendía todos los insumos, pero principalmente pañal industrial, químicos y toalla industrial. Su remuneración estaba compuesta por sueldo mínimo, más una comisión del 3% por ventas y una comisión del 2% por cobranza. Estas comisiones eran por las ventas individuales que ella realizaba. Realizaba ventas todos los días. Tenía un asistente, Héctor Barría. El proceso de venta empezaba con la cotización, continuaba con la orden de compra, la nota de venta, la aprobación de la nota de venta y el reparto. Las notas de venta se podrían anular por un reclamo, y entonces se hacía una nota de crédito; percibía la comisión por esa venta y después se la descontaban. Un proceso de venta se concreta durante el día. Trabajó hasta la primera semana de agosto de 2020, porque en febrero o marzo se rebajó la comisión de toalla industrial de 3% a un 1.5%, y en junio se rebajó la comisión de pañal en el mismo porcentaje. Tampoco le pagaban la semana corrida. La baja de las comisiones se le comunicó por correo; no fue consensuada. Contra examinada, se le exhibe el anexo de contrato de fecha 01 de mayo de 2017, lo reconoce y señala que tiene su firma. Conoce la tabla N°1 a que se refiere a su contrato de trabajo. Explica dicha tabla, indicando que la comisión equivale a un 3%. A fin de mes se sumaban todas las ventas del mes. Su contrato de trabajo no señalaba el 3%, ese es un cálculo que ella hacía. Tuvo problemas personales en la empresa y fue objeto de una denuncia por maltrato laboral.

Exhibición de documentos:

A petición de la demandante, se decretó la exhibición por parte de la demandada, de los siguientes documentos:

- 1.- Todos los anexos de contrato de trabajo suscritos por la actora durante la relación laboral; fueron exhibidos e incorporados.
- 2.- Liquidación de sueldo correspondiente al mes de abril de 2019; fue exhibida e incorporada.
- 3.- Registro de todas las ventas que efectuó la actora del servicio especial Clousure, durante el periodo comprendido entre julio de 2019 y



junio de 2020. Estos documentos no fueron exhibidos, y la demandante solicitó que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, por su parte, la demandada incorporó los siguientes documentos:

Documental:

1) Contrato de trabajo de la actora; 2) Anexos de contrato de trabajo de la actora; 3) Liquidaciones de sueldo de los últimos 12 meses, de la demandante; 4) Carta de término de la relación laboral de la actora, de 20 de agosto de 2020; 5) Comprobante de envío por correo del término del contrato, de 21 de agosto de 2020; 6) Comprobante Constancia DT carta de término, de 21 de agosto de 2020; 7) Excluido; 8) Expediente denuncia agresión laboral; 9) Finiquito notarial de término de contrato; 10) Manual Descripción de Cargos Cintec; 11) Organigrama Laboral empresa Cintec; 12) Excluido; 13) Reglamento Interno Cintec y entrega del mismo a Carola Angulo; 14) Retirado; 15) Catálogo de productos ventas Cintec; 16) Factura N°143119 emitida por Cintec; 17) Factura N°144701 emitida por Cintec; 18) Factura N°636463 emitida por Kimberly-Clark Chile S.A.; 19) Factura N°634795 emitida por Kimberly-Clark Chile S.A.; 20) Acta de descripción de productos denominado “pañal pack 2800”; y 21) Acta de entrega de equipos de Carola Angulo a Cintec.

Confesional:

-Absolución de posiciones de la demandante, ya transcrita en el considerando que antecede.

Testimonial:

-Declaración de don Mauricio Plasencia Navarrete, quien señala que trabaja como consultor de ventas en terreno, en la empresa demandada, desde el año 2020. La demandante tenía su mismo cargo. Señala que a los consultores de venta se les asigna una cartera de clientes y deben visitar a los clientes en terreno. No tienen jornada, trabajan por el artículo 22 del Código del Trabajo. En el proceso de venta, participa la fuerza de venta, es decir, los consultores de venta; además participa el área técnica, porque trabajan con productos específicos, y el área de asistencia comercial, es decir, las personas que reciben sus cotizaciones, cuando ya han sido



aceptadas por los clientes; se efectúa el traspaso a nota de venta y se va al área cobranza de la empresa, para revisar si los clientes están al día en sus cuentas; luego, participa el área de bodega, para preparar el pedido; y finalmente, logística, que entrega los productos al cliente. Los consultores de venta son remunerados con sueldo base, bono por cobranza y bono por venta. El bono por cobranza se calcula cuando se cierra el mes; se hace el cálculo, se lleva a una tabla y se ubica en el tramo que corresponda. El bono por venta se calcula en base a la venta total del mes, la que se ubica en el tramo de la venta. Existen notas de crédito, si se devuelve una venta. Al día 15 del mes no se sabe cuánto recibirá por el bono de venta, porque podría caer una nota de crédito. Contra examinado, indica que ingresó a trabajar en la empresa demandada el 14 de febrero de 2020. No sabe las ventas que hacía la demandante. No tenía mayor contacto con la demandante, porque ella no iba a la oficina.

-Declaración de don Cristian Rojas Villalobos, quien señala que trabaja en el cargo de jefe técnico en Cintec, hace 5 años. Trabajó con la demandante en dicha empresa. En el proceso de venta participan los departamentos de venta, técnico, operaciones, despacho y finanzas. El tiempo en que se concreta una venta es variable; es un trabajo largo, porque es una venta técnica y la decisión de compra no es inmediata. Contra examinado, indica que existe la posibilidad de cerrar una venta en un día, en los casos de ventas que se realizan por mesón, en el local.

-Declaración de don Diego Smith Echeverría, quien señala que trabaja como gerente comercial en Cintec, desde el año 2008. La demandante trabajó por un largo período en dicha empresa. Él fue jefe de la demandante, quien es la madre de sus hijas. La demandante se desempeñaba como consultora de ventas en terreno. La empresa demandada se dedica a la comercialización de insumos de limpieza y productos químicos. En el proceso de ventas participa el área técnica, que apoya al consultor en terreno; el área comercial, y también el área de logística. Los consultores en terreno están excluidos de jornada, de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo. La empresa cuenta con un programa de gestión, para que los consultores de venta puedan conectarse 24/7. La remuneración de un consultor de venta está compuesta por sueldo base, gratificación, bono de venta y bono de cobranza. El bono de venta corresponde a la ventas que se efectúan en un mes. El bono de cobranza es un incentivo para la gestión de cobranza. Terminado el mes, se hace un



cierre, se revisa la facturación y la gestión de cobranza; luego, se ingresa a una tabla definida por tramos, y según el tramo, se define el bono; lo mismo ocurre con el bono de cobranza. Contra examinado, indica que una venta en mesón puede efectuarse en un día, pero no una venta de un consultor de venta en terreno, porque es una venta especializada. La empresa tiene un software que permite gestionar ventas al consultor en terreno, 24/7. Los sábados y domingos, los consultores pueden hacer cotizaciones, pero el asistente administrativo no trabaja esos días. La remuneración de la demandante estaba compuesta por sueldo base, gratificación, bono de venta y bono de cobranza. Se le exhibe la tabla incorporada en el folio 37 de la carpeta virtual de la causa, la reconoce y agrega que no estaría completa. Afirma que todo se calcula en base a los tramos de una tabla.

-Declaración de doña Andrea Zúñiga Gómez, quien señala que trabaja en Cintec hace más de 20 años, a cargo del departamento de recursos humanos. La demandante trabajó en la empresa como consultora de ventas en terreno. Un consultor de ventas está encargado de vender los productos que comercializa Cintec; visita a los clientes en terreno y cuentan con un departamento técnico que lo apoya directamente. Los consultores de venta están acogidos al artículo 22 del Código del Trabajo. En el proceso de ventas participa el equipo comercial, el apoyo técnico; la cotización se deriva a asistencia comercial; se genera una nota de venta que se deriva a cobranza para revisar el estado crediticio del cliente; luego se deriva a bodega y el producto se despacha al cliente. La remuneración de un consultor de venta está compuesta de sueldo base, gratificación, bono de venta y bono de cobranza. El bono de venta se calcula al cierre del mes; se lleva a una tabla, anexada al contrato de trabajo, y se ubica el tramo. Lo mismo ocurre con el bono de cobranza. El monto del bono se sabe al cierre del mes. Se hace la liquidación con este cálculo y se envía un anexo en formato Excel al consultor. Se le exhibe el anexo de contrato de la demandante del año 2017 y explica la tabla que éste contiene. No recibió ningún reclamo de la demandante por sus liquidaciones de remuneraciones. El servicio Clousure lo ve la gerencia general con un proveedor; no es un producto, es una máquina que se instala en dependencias del cliente; la demandante no participaba en el desarrollo de esta instalación; no hay gestión de la demandante. En una oportunidad se le pagó a la demandante ese servicio. En marzo de 2022, la gerencia recibió una denuncia de dos colaboradores por malos tratos físicos y verbales de la demandante. La



gerencia la asignó a ella para hacer una investigación, la que hizo según el reglamento interno. La demandante reconoció los hechos. La gerencia determinó como sanción una amonestación y que la demandante no asistiera a las dependencias de la oficina. La abogada de la demandante ratificó esa medida, y la solicitó, por la pandemia y porque la actora estaba al cuidado de dos hijos pequeños. Se modificó su dependencia jerárquica, porque su anterior jefe era su ex pareja. La demandante habló con gerencia y pidió que la desvincularan, por la situación incómoda por problemas personales con otros dos colaboradores de la empresa, y porque no quería renunciar. En marzo de 2020 se inició una fiscalización de la Inspección del Trabajo, en relación a los consultores de venta, por no pago de remuneraciones y semana corrida. Ella atendió al fiscalizador. La fiscalización duró varios meses, por la cantidad de documentación. En septiembre de 2020, el fiscalizador la contactó y le dijo que estaba todo en orden, que no correspondía el pago de la semana corrida. Contra examinada, indica que ella redacta los contratos de trabajo y los anexos. Ella redactó el anexo de contrato de la demandante de 01 de mayo de 2017. Se le exhibe la tabla anexa a dicho contrato, que tiene 4 páginas y llega hasta el monto de \$69.999.999, y señala que ese no es el tope máximo, que la tabla es infinita y no limita a la demandante a ese monto de ventas. Dicha tabla infinita la tiene ella y seguramente se la envió a la demandante, por eso ella nunca reclamó. Cintec vende 2.500 productos. En el año 2019 hicieron un cambio de dos productos a ventas especiales y en enero de 2020 hicieron un cambio de codificación de dichos productos. Se le exhibe el correo digitalizado en el folio 44 de la carpeta virtual de esta causa, y señala que “1.5” es una descripción de producto extraído del sistema.

Declaración de parte:

-Declaración del representante legal de la parte demandada, don Christian Elicer Abu-Abbara, ya transcrita en el considerando que antecede.

Oficios:

-Oficio a la Dirección del Trabajo, mediante el cual se requirió que se remita informe de fiscalización por tema de semana corrida N°1108-2020, efectuada a la Sociedad Comercial Cintec Limitada, y se informe si ésta fue sancionada o multada por dicho proceso, por incumplimiento a la normativa laboral motivo de dicha fiscalización.



-Oficio a Correos de Chile, mediante el cual se requirió que se informe sobre la recepción, trazabilidad e individualización de donde y a quien se les entregaron las cartas con número de orden 1176254032155 y 1176254032148.

Sexto: Que, corresponde en primer término, referirse a la acción de despido indirecto.

Séptimo: Que, al respecto, la demandada plantea en primer lugar, que la demandante no cumplió con las formalidades de comunicación del despido indirecto.

Dicha alegación será desestimada, pues con los comprobantes de envío de Correos de Chile, y el comprobante con timbre de recepción de la Inspección del Trabajo, todos de fecha 07 de agosto de 2020, se ha acreditado que la demandante remitió la carta de auto despido, por correo certificado, en la fecha antes indicada, al domicilio de la demandada consignado en el anexo de contrato de fecha 01 de mayo de 2017, esto es, Parque Husamontt 61, Puerto Montt; y además, que en la misma fecha, presentó copia de la carta de auto despido ante la Inspección del Trabajo, cumpliendo de este modo, con las formalidades de comunicación del auto despido previstas en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación al artículo 162 del cuerpo legal antes citado.

Octavo: Que no modifica la conclusión anterior, el oficio de Correos de Chile en el que se informa que la carta certificada dirigida al empleador, fue devuelta al remitente, porque la normativa legal antes mencionada, sólo exige el envío de la carta de auto despido, y no establece como formalidad de la comunicación de dicha carta, la recepción de ésta por parte del destinatario.

Noveno: Que, en segundo lugar, la demandada plantea que no procede la presentación de una acción de despido indirecto, porque la demandante habría firmado y aceptado un finiquito laboral, con lo que habría renunciado a poder presentar la referida acción.

Dicha alegación también será desestimada, pues si bien es efectivo que las partes suscribieron un finiquito ante Notario, con fecha 07 de septiembre de 2020, lo cierto es que en dicho documento consta que la demandante se reservó en forma expresa, el derecho de interponer demanda por despido indirecto, por incumplimiento grave de las



obligaciones que impone el contrato de trabajo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 171 y 160 N°7 del Código del Trabajo.

Décimo: Que, habiéndose acreditado que la demandante cumplió con las formalidades de comunicación del auto despido, con fecha 07 de agosto de 2020, y constando en los comprobantes de envío de la carta de despido dirigida por el empleador, que ésta fue remitida el 20 de agosto de 2020, es decir, con posterioridad al auto despido del trabajador, se concluye que la relación laboral entre las partes terminó con fecha 07 de agosto de 2020.

Undécimo: Que, así las cosas, corresponde ahora determinar si la demandada incurrió en los hechos contenidos en la carta de auto despido, y si estos configuran la causal invocada en dicha carta.

Duodécimo: Que, para los fines antes indicados, es necesario tener presente que, conforme consta en la carta de auto despido, de fecha 07 de agosto de 2020, la demandante invocó la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y la fundó en los siguientes hechos:

“• Que, durante todo el período de la relación laboral, que nos unió, usted no efectuó el pago íntegro de mis remuneraciones, puesto que, en mi calidad de vendedora, me correspondía percibir la prestación denominada “semana corrida”, conforme lo indica el artículo 45 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°20.281, vigente desde el 21 de enero de 2009, atendido que mi remuneración se constituye de un sueldo base más una comisión y/o bono variable, pactado por las ventas que realizaba en el desempeño de mi cargo.

• La modificación unilateral y arbitraria en las bases de mis comisiones venta, afectando derechamente mi remuneración mensual, al cambiar el producto denominado “Toalla Papel Jumbo Scott Airflex 6X350 MT”, que pertenecía al grupo comisiones “venta regular”, por el cual percibía un 3% de las ventas realizadas por este producto, al grupo comisiones “venta especial”, disminuyendo a un 1.5% la comisión en sus ventas, generando una disminución en mis remuneraciones a partir de febrero del 2020.

• La modificación unilateral y arbitraria en las bases de mis comisiones venta, afectando derechamente mi remuneración mensual, al cambiar el producto denominado “Pañal absorbente Industrial Pac-2800”,



que pertenecía al grupo comisiones “venta regular”, por el cual percibía un 3% de las ventas realizadas por este producto, al grupo comisiones “venta especial”, disminuyendo a un 1.5% la comisión en sus ventas, generando una disminución en mis remuneraciones a partir de junio del 2020”.

Décimo tercero: Que, en cuanto al primer incumplimiento imputado en la carta de auto despido, consistente en el no pago de la semana corrida, cabe señalar que dicha imputación será desestimada, porque con la prueba incorporada en la audiencia de juicio se ha establecido que la demandante no tenía derecho a percibir la semana corrida, prevista en el artículo 45 del Código del Trabajo, por aquella parte de su remuneración variable denominada “bono por venta mensual”, respecto de la cual la demandante invoca el derecho a la semana corrida, afirmando que se trata de una comisión por venta.

Décimo cuarto: Que revisado el contrato de trabajo de la demandante de fecha 01 de octubre de 2010 y su anexo de fecha 01 de mayo de 2017, y sus liquidaciones de remuneraciones, se aprecia que dicha remuneración variable se consigna con la denominación “bono por venta mensual” y no comisión, advirtiéndose del tenor del anexo de contrato antes mencionado, que efectivamente se trata de un bono y no de una comisión, ya que no se trata de un porcentaje sobre el precio de las ventas mensuales, sino que de un bono cuyo cuantía se establece en base a una tabla que contiene distintos montos de bono asignados, cada uno de los cuales está vinculado a un tramo de venta mensual, distinguiéndose entre ventas mensuales “regulares”, “Chile compra” y “especiales”. Ello se aprecia en la tabla mencionada, que forma parte del anexo de contrato de fecha 01 de mayo de 2017, en cuya cláusula primera, en lo pertinente se indica que:

“BONO POR VENTA MENSUAL: El que se calculará en base a las ventas netas mensuales, entendiéndose por tales las ventas realizadas en el respectivo mes por el trabajador, excluye las ventas efectuadas por apoyo de otros consultores en caso que estos gocen de licencia médica, vacaciones legales, permisos autorizados sin considerar el impuesto al valor agregado, a las cuales se les descontarán las anulaciones y notas de crédito del periodo. Cabe mencionar que el trabajador está obligado a emitir la correspondiente nota de venta necesaria para concretar la venta. En caso de esta (NV) fuera emitida por un tercero autorizado, se rebajará del Bono por Venta mensual conforme a la tabla N°1 adjunta al presente contrato”.



Décimo quinto: Que, no altera la conclusión anterior, la declaración de la demandante y de sus testigos don César Castillo, don Alexis Oyarzun y doña Sandra Redel, consistentes en que la actora era remunerada con una comisión por venta mensual correspondiente a un 3%, porque la misma demandante reconoció que ese es un cálculo que ella hacía y que no está contemplado así en su contrato de trabajo, a lo que cabe agregar respecto de lo declarado por sus testigos, que ninguno de ellos demostró conocer en específico las estipulaciones del contrato de trabajo de la demandante.

Décimo sexto: Que tampoco modifica la conclusión señalada en el considerando décimo cuarto, el correo electrónico digitalizado en el folio 46 de la carpeta virtual, incorporado por la demandante, en que se hace mención a una comisión del 3%, porque dicho porcentaje no se refiere al bono por venta mensual pactado por las partes, ya que en forma expresa en el referido correo se alude al servicio Clousure de Marine Harvest. Lo mismo ocurre respecto al correo electrónico digitalizado en el folio 44, también incorporado por la demandante, en que al lado de dos productos se indica “1.5”, porque la testigo doña Andrea Zúñiga, que precisamente envió ese correo, aclaró al declarar en la audiencia de juicio, que no se trata del porcentaje de una comisión, sino que corresponde a una descripción del producto extraído del sistema, constando además en dicho correo, que se informa a los destinatarios, que el bono de venta mensual especial correspondiente a los dos productos mencionados, se pagará según la tabla adjunta a sus contratos de trabajo y anexos, que como ya se ha señalado, no contiene porcentajes de venta, sino que montos de bono asignados a tramos de ventas mensuales.

Décimo séptimo: Que, aclarado este punto, cabe señalar que en cuanto al pago de la semana corrida, la Dirección del Trabajo mediante el Dictamen N°3262/066, de 05 de agosto de 2008, ha señalado que los estipendios que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deben reunir los siguientes requisitos: 1) que revista el carácter de remuneración; 2) que dicha remuneración sea principal y ordinaria; y 3) que sea devengada diariamente.

Décimo octavo: Que, precisado lo anterior, es necesario analizar el “bono por venta mensual”, en relación a los requisitos copulativos enunciados en el acápite precedente.



Décimo noveno: Que se tienen por acreditados los requisitos previstos en el N°1 y N°2 del considerando décimo séptimo, esto es, el carácter de remuneración, principal y ordinaria, con el mérito del contrato de trabajo y su anexo de fecha 01 de mayo de 2017, en cuya cláusula primera, como ya se ha señalado, se contempla el pago de dicho bono en base a las ventas netas mensuales realizadas por la trabajadora, de lo que se desprende que el bono por venta mensual corresponde a una contraprestación en dinero que tiene por causa el contrato de trabajo; que subsiste por sí misma, pues no depende de otra remuneración de la trabajadora; y que no es de carácter excepcional, pues se percibe regularmente, de acuerdo a lo que se observa en las liquidaciones de remuneraciones de la demandante.

Vigésimo: Que en cuanto al tercer requisito, consistente en el carácter diario de la remuneración, cabe señalar que éste no concurre en la especie, habiéndose acreditado con la prueba rendida en la audiencia de juicio, que el “bono por venta mensual” se devengaba de forma mensual.

Lo anterior, por cuanto con el mérito de las declaraciones contestes del absolvente don Christian Abu-Abbara y de los testigos de la demandada, don Mauricio Plasencia, don Cristian Rojas, don Diego Smith y doña Andrea Zúñiga, se ha establecido que el proceso de venta se prolongaba por más de un día, por tratarse de una venta especializada, en que intervenían distintos departamentos de la empresa, no sólo los consultores de venta, sino que además la asistencia técnica, la parte administrativa que recibía la cotización y generaba la nota de venta, la que luego era remitida al departamento de cobranza para revisar la situación crediticia del cliente, y luego pasaba a bodega y logística, para la preparación y el despacho del producto; agregando que si se anulaba una venta del mes, se generaba una nota de crédito que se descontaba para el cálculo del bono por venta mensual, de modo que el consultor de venta no podía conocer el monto final del referido bono, de manera diaria. Junto con ello, los testigos de la demandada explicaron la forma de cálculo del bono por venta mensual, señalando en forma conteste y dando razón de sus dichos, que dicho bono se calculaba en forma mensual, por las ventas mensuales realizadas por el trabajador, que luego se ubicaban en una tabla, anexa a su contrato de trabajo, que contenía tramos de ventas mensuales.



En concordancia con las declaraciones de los testigos antes mencionados, se encuentra el anexo de contrato de fecha 01 de mayo de 2017, en cuya cláusula primera ya transcrita, se lee que efectivamente, el bono por venta mensual comprende las ventas realizadas por el trabajador en el lapso de un mes, de las cuales se debe descontar las anulaciones y notas de crédito del período, constando en la tabla adjunta, que el citado bono se calcula por tramo de venta mensual, y no en porcentajes.

Vigésimo primero: Que no modifica la conclusión anterior, las declaraciones de la demandante y de sus testigos don César Castillo, don Alexis Oyarzun y doña Sandra Redel, consistentes en que la demandante realizaba las ventas en forma diaria, de lo que se seguiría que el bono por venta mensual se devengaría en forma diaria, pues estando en contradicción con lo declarado por los testigos de la demandada, se reconoce mayor valor probatorio a las declaraciones de éstos últimos, por ser concordantes con el contenido del anexo de contrato de la demandante, de fecha 01 de mayo de 2017, y la tabla adjunta a éste.

Vigésimo segundo: Que, en cuanto a los otros dos incumplimientos contenidos en la carta de auto despido, consistentes en la modificación unilateral y arbitraria en las bases de las comisiones venta, afectando derechamente su remuneración mensual, al cambiar los productos denominado “Toalla Papel Jumbo Scott Airflex 6X350 MT”, y “Pañal absorbente Industrial Pac-2800”, que pertenecían al grupo comisiones “venta regular”, por el cual percibía un 3% de las ventas realizadas por este producto, al grupo comisiones “venta especial”, disminuyendo a un 1.5% la comisión en sus ventas, cabe señalar que dicha imputación también será rechazada, considerando los siguientes argumentos: en primer término, porque como ya se ha indicado en los considerandos precedentes, se ha establecido que la demandante no era remunerada con una comisión por ventas de un 3% y luego, de un 1.5% en dos productos, sino que por un bono por venta mensual, cuyo monto se determinaba en base a una tabla adjunta al anexo de contrato de trabajo de 01 de mayo de 2017, según tramos de ventas mensuales, diferenciados en ventas mensuales “regulares”, “Chile compra” y “especiales”; en segundo término, porque si bien al contestar la demanda se reconoció que en febrero de 2020 se pasaron ambos productos de “venta regular” a “venta especial”, lo que fue comunicado por correo electrónico a los consultores de venta, según consta en el correo electrónico de fecha 13 de febrero de 2020 enviado por doña



Andrea Zúñiga, digitalizado en el folio 44 de la carpeta virtual, lo cierto es que la demandante aceptó tácitamente dicha modificación, ya que no realizó ningún reclamo al respecto ni ante su empleador ni ante la Inspección del Trabajo; y por último, porque no se acreditó que dicho cambio hubiera afectado de manera sustancial la remuneración de la demandante.

Vigésimo tercero: Que, en consecuencia, la demanda será rechazada en lo que se refiere a la acción de despido indirecto y al cobro de la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y el recargo de ésta última en un 50%; debiendo entenderse, conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, que el contrato de trabajo que vinculaba a las partes terminó por renuncia de la trabajadora demandante.

Vigésimo cuarto: Que, en cuanto al cobro de la semana corrida desde agosto de 2018 hasta julio de 2020, la demanda será rechazada, por no concurrir en la especie los requisitos que la hacen procedente, conforme a lo ya expuesto y concluido en los considerandos décimo tercero y siguientes de este fallo.

Vigésimo quinto: Que, en cuanto al cobro de la “comisión por ventas del servicio Clousure”, la demanda será rechazada, por falta de fundamento, ya que en dicho libelo no se explica con precisión y detalle, en qué consiste el servicio especial Clousure, cuáles son las ventas que habría efectuado la demandante del referido servicio, ni tampoco la forma en que se calculó el monto que se demanda por dicho concepto. Por el mismo motivo, no se hará efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, solicitado por la demandante.

Vigésimo sexto: Que, a mayor abundamiento, cabe señalar que los documentos incorporados por la demandante para acreditar la procedencia del pago de la comisión por servicio Clousure, signados con el numeral 11) de su prueba instrumental, digitalizados en el folio 47 de la carpeta virtual, resultan ser insuficientes para tales fines, pues exhibidos al absolvente don Cristian Abu-Abbara, éste los reconoció, dando cuenta que él los elaboró y contienen el nombre de la demandante por error, explicando además que el servicio Clousure lo lleva él personalmente, porque es un servicio muy pequeño, y que en una oportunidad se le pagó a la demandante por participar en una reunión; declaración que resulta concordante con el testimonio de doña Andrea Zúñiga, quien manifestó que el servicio Clousure



lo ve la gerencia general, que es una máquina que se instala en dependencias del cliente, que la demandante no participaba en el desarrollo de esta instalación, y que en una oportunidad se le pagó a la actora dicho servicio.

Vigésimo séptimo: Que, los restantes medios de prueba, en nada alteran las conclusiones a las que se ha arribado en los acápites precedentes de este fallo.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 45, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo; y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que **se rechaza** la demanda interpuesta por don Ignacio Banda Campos, en representación de doña Carola Maribel Angulo Barrientos, en contra de Sociedad Comercial Cintec Limitada, en todas sus partes.

II.- Que no se condena en costas a la parte vencida, por estimar que ha existido fundamento plausible para litigar.

Regístrese y Archívese en su oportunidad.

RIT O-483-2020.

Dictó doña PAULINA MARIELA PEREZ HECHENLEITNER, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.



DRXZYSXDS