

TRIBUNALES

Caratulado:

BRINZEY/OFFICE HUNTER S.A.

Rol:

O-360-2024

Fecha:	02-09-2024
Tribunal:	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Materia:	Costas, Despido injustificado, Indemnización por años de servicios, Indemnización sustitutiva de aviso previo, Prestaciones, Reajustes e intereses, Recargos



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Santiago, veintiséis de julio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Con fecha 17 de enero de 2024 comparece don ANDRÉS BRINZEY ZAHARDINIK, Vendedor, cédula nacional de identidad N° 16.100.008-6, con domicilio en Damián Navarro N°302, Comuna de Peñaflo, Ciudad de Santiago, Región Metropolitana, y deduce demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de OFFICE HUNTER S.A., rol único tributario N° 76.199.191-4, legalmente representada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo por don Carla Abatte Mayol, Rut 15.403.294-0, ambos domiciliados en Avenida Apoquindo N°4.700, Oficina N°1102, comuna de Las Condes, Región Metropolitana

Encontrándose debidamente emplazada, con fecha 08 de febrero de 2024, se contestó la demanda, pidiendo su rechazo.

La audiencia preparatoria se llevó a cabo con fecha 19 de marzo de 2024, se llamó a las partes a conciliación, la que no fue posible de alcanzar. Fijados los hechos pacíficos y los controvertidos, se determinó cuáles serían los medios de prueba que se incorporarían en la posterior audiencia de juicio. Celebrada la audiencia de juicio, con fecha 23 de julio de 2024, se invitó nuevamente a las partes a conciliación, la que no fue posible de arribar. Luego, se incorporó la prueba y luego de escuchar las observaciones finales, se informó que se dictaría sentencia la que, encontrándose la causa en estado, se dicta sin más trámite.

CON LO OÍDO, VISTO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, mediante la interposición de la acción deducida, se pide que se acoja la demanda, declarando injustificado mi despido de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, y conforme a ello se condene al demandado a pagarle las prestaciones que se señalan a continuación: a) 30 días de remuneración por conceptos de indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a \$1.281.209.-; b) 240 días de remuneración por concepto de indemnización por años de

servicio, ascendente a \$10.249.672.-; c) Incremento legal establecido en el artículo 168 letra c) del Código del trabajo, equivalente al 80% de la indemnización por años de servicio ascendente a \$8.199.738.-; d) Todas las sumas y prestaciones a que sea condenada el demandado deberán serlo con los reajustes e intereses correspondientes, más las costas de la causa. O en subsidio se condene a los rubros y las sumas que el Tribunal estime prudente en justicia determinar, por los periodos que estime correspondiente con los fundamentos de hecho y de derecho que estimare correspondiente.

Funda la acción en que con fecha 15 de agosto de 2015 fue contratado por la empresa demandada para desempeñar todas las funciones, labores y tareas propias e inherentes al cargo de ejecutivo comercial. El 01 de abril de 2019 fue promovido al cargo de jefe de Proyectos, cargo que mantuvo hasta la fecha de su despido, 27 de noviembre de 2023, en que se le envía una carta. La causal se funda en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir por “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”; fundamentada en el incumplimiento del numeral primero, número 11 y 12 del anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 1 de abril de 2019.

Señala que el despido del que fue objeto es improcedente, dado al precario fundamento que sostiene la carta de despido, pues si bien es extensa, la carta solo se limita a señalar hechos vagos, sin mencionar ningún tipo de fechas, antecedentes, situaciones o elementos que le permitan rebatir la falta de compromiso que se le imputa en la carta de despido. Así, su empleador arbitrariamente omite un análisis específico respecto al rubro del trabajo y el objeto de ventas de la empresa, pues no es lo mismo vender electrodomésticos que parcelas de gran extensión; además, dicha carta podría ser fácilmente entregada a cualquier vendedor dentro de cualquier rubro, y serle completamente aplicable, de modo tal que la carta es genérica e imprecisa. Continúa diciendo que la misiva sostiene que se sostuvieron reuniones y que se tomaron medidas para ayudar al proyecto del cual era jefe, sin señalar momentos, hechos, medidas, amonestaciones, ultimatus o ningún antecedente que demuestre que efectivamente se tenía algún tipo de queja respecto a su trabajo. Es más, durante el tiempo en el que se mantuvo trabajando para la empresa, nunca se le manifestó de forma alguna preocupación relativa a sus gestiones. Reconoce que se realizaron reuniones tendientes a agilizar el negocio, puesto que, al dedicarnos a la venta de parcelas, tras la pandemia y la crisis económica posterior, buscaban formas de paliar la baja de clientes en el rubro, pero siempre fueron a nivel de empresa, lo que también omite convenientemente su ex empleador al analizar su decisión de despedirle.

Hace presente, que la carta señala que él era jefe de proyectos, haciendo sonar la labor de la empresa como una operación grande y extensa, pero en la realidad, eran únicamente 3 trabajadores a los que durante los últimos años se les pagó su sueldo de forma irregular, parcelado y con retraso, lo mismo respecto de las cotizaciones previsionales y a él personalmente le hicieron trabajar incluso estando con licencias médicas.

Agrega que desde la fecha del anexo de contrato en el que su ex empleador ampara su despido, no ha sido únicamente el año 2023, un periodo en el que no se concretan ventas cada tres meses, siendo una situación que se había dado antes sin que se les informara ningún descontento o llamada de atención previa, pues como expuse, el rubro de ventas de parcelas son negocios que se concretan en un periodo de tiempo mucho más extenso por todos los distintos factores que comprar una propiedad de estas características significa.

Finaliza diciendo que con fecha 07 de diciembre de 2023 firmó finiquito en el cual se reservó el derecho a demandar tutela de derechos fundamentales, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de diversas prestaciones por no estar de acuerdo con la causal de despido. Hace presente que su remuneración bruta mensual correspondía a la suma de \$1.281.209.-

SEGUNDO: Que, al contestar la demanda, pide que conociendo de los hechos y el derecho, rechace la demanda en cuestión por carecer de sustento legal, declarando que el despido es justificado y procedente y que el actor no debe percibir los dineros solicitados en su libelo de demanda, todo con costas.

ANTECEDENTES PREVIOS: Explica que la demandada es una institución que se dedica al desarrollo de proyectos inmobiliario en áreas rurales del país, con la construcción y desarrollo de parcelaciones, con sus centros de actividad y su posterior venta en libre comercio. En la actualidad 2 proyectos que se están desarrollando, siendo uno de ellos el denominado Altos de Culenmapu, en la localidad de Vichuquén, en la Región del Maule de nuestro país. Dicho proyecto iniciado, hace algunos años, mantiene aún parcelas en venta y su desarrollo ha sido sostenido durante el tiempo. En esas circunstancias, como empresa desarrolladora y vendedora de proyectos, se hace necesario mantener un número de agentes de ventas, o gestores de negocios, para el cabal cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Reconoce que, con ese fin en vista, en agosto de 2015, se ha contratado como gestor de ventas al

actual demandante, y que con el tiempo, a saber, en abril de 2019, se ha suscrito un nuevo contrato esta vez como jefe de proyecto para la empresa, reconociendo en ese momento la antigüedad obtenida hasta ese momento. En dicho documento, se establecen ciertas condiciones y obligaciones que el actor debería cumplir, establecidas en el numeral Primero del documento, enumeran (letras a hasta l), señalando que en la letra K, se dijo que una de las obligaciones que mantenía para con la empresa era de realizar ventas de productos comercializados por la compañía, para lo cual debía actuar como Gestor de Negocios. Seguidamente se establecen una serie de normas generales de contrato y en el numeral SEXTO, se establecen las remuneraciones variables que recibiría el demandante. En dicho artículo se establecen 2 clases de comisiones o remuneración variable, una, que percibiría como Jefe de Proyectos y otra como Gestor de Negocios. Así las cosas, se desprende de dicho artículo que si bien el contrato suscrito era por Jefe de proyectos, el también debería actuar como Gestor de Negocios, para así optar a las comisiones mixtas de ambos cargos. En ese contexto y por extensión, se entiende que las obligaciones del Jefe de Proyecto son mayores que las del gestor de negocios, pues en el caso en particular del demandante, él debía cumplir con las obligaciones de Gestor, como también de jefe de proyecto. Luego cita el numeral SEXTO del contrato, respecto del jefe de proyecto se establecen ciertas condiciones y obligaciones especiales, denominadas Clausulas de Cumplimiento de Contrato, acápite en cual en su letra A) establece; “A) Para los efectos del presente instrumento, las partes elevan a condición esencial, por ende, se entenderá como falta grave a las obligaciones que impone el contrato y será susceptible de ponerle termino al mismo, conforme a lo establecido en el artículo 160 N 7 del Código del Trabajo, si el gestor de negocios no realiza en un periodo de 3 meses consecutivos al menos una reserva de parcela.” Así las cosas, el cumplimiento en las ventas es una causal esencial en el contrato, misma que fue elevada a ese nivel por las cláusulas antes indicadas.

CONTESTACION DE LA DEMANDA. Negando todos y cada uno de los hechos que se han establecido en la demanda de autos, salvo: inicio de la relación laboral es el 15 de agosto de 2015; que con fecha 1 de abril de 2019, se suscribe un nuevo contrato por el cargo de Jefe de Proyectos; fecha de término de la relación laboral es el 27 de noviembre de 2023, por la causal establecida en el numeral 7° del artículo 160 del Código del Trabajo. Niegan que el despido del que fue objeto sea improcedente, ni que la carta haya sido vaga, o que no se mencionan fechas, alegando que no se hace necesario indicar en

que fechas NO se realizaron ventas, sino que se indica el periodo en el cual no se cumplió el contrato, ahora si el actor requiere de fechas de cuando el no cumplió el contrato, podrá aportarlas en el iter judicial. Sostiene que el actor no requiere más antecedentes para rebatir la falta de compromiso, pues tal se demuestra en que no se cumplieron las cláusulas previamente indicadas.

Respecto a que se omita análisis del desarrollo de ventas del producto, es innecesario, pues la carta de termino refiere que el actor no realizo ventas en el periodo indicado y tal hecho no requiere mayor análisis, pues si no se realizaron ventas, sólo se demuestra con ese mismo hecho. En cuanto a las reuniones desconocidas por el actor indican que en junio de 2023, la gerente general de la empresa, al percatarse que ya habían pasado 3 meses sin ventas, personalmente comenzó a revisar si existía algún inconveniente no reconocido en los procesos de ventas. Al confeccionar el análisis de lo revisado se percataron en el sistema computacional de registro de acciones y ventas denominado CRM, que existían mas de 400 posibles clientes sin seguimiento ni tareas realizadas, es decir no se realizaron tareas que hubieran podido llegar a ventas efectivas. Al analizarse personalmente cada caso, se percatamos, que sólo se gestionaban los contactos de clientes nuevos, dejando de lado el seguimiento de esta gran base de datos, que habría permitido disminuir la brecha de falta de ventas o demostrar que efectivamente existía un compromiso por conseguirlas. Esto ocurrió porque en el proyecto sólo se estaban contactando a clientes nuevos y se dejaban de lado aquellos más antiguos interesados. A los clientes sólo se les hacía, a lo más un mes de seguimiento, cuando lo establecido era al menos 3 meses para lograr ventas y/o visitas, con lo cual se perdieron una gran cantidad de oportunidades de negocios, clientes con mensajes como interesado llamar la próxima semana, llevaban meses sin ser contactados.

Una vez revisada la situación y conversada con el jefe de proyecto y actual demandante, se decidió apoyar a los gestores y a él mismo, por medio de capacitación entregada por la gerente general de la empresa, el mismo gerente organizó los contactos dejando que cada uno de los pertenecientes al proyecto tuviese un máximo de sólo 30 contactos diarios, de aquellos denominados antiguos y además realizar un total de 3 a 5 contactos nuevos, para dejar actualizada la base de datos e intentar rescatar los contactos dejado de lado. Luego de la reunión sostenida en junio de 2023 y de haber revisado y depurado la base de datos de clientes (Julio 2023) para el mejor funcionamiento de los gestores de ventas y del jefe de proyecto, pasado sólo una semana, en una revisión de seguimiento, la gerente

general de la empresa se percata de que no se están cumpliendo las órdenes dadas y se seguían dejando contactos atrasados. Al revisar las gestiones del actual demandante se percata la empresa de que el Sr. Brinzey, no solo no hacía seguimiento a su equipo, sino que él mismo tenía contactos sin gestión y atrasados situación que se llama la atención en reiteradas oportunidades. Ya por el mes de septiembre la gerencia nota que tanto el señor Brinzey como la ejecutiva que tenía a cargo sólo realizaba un contacto por hora, llegando algunos días a no realizar contacto alguno en varias horas. Se le llamo la atención por esta acción y se generó una mejora, en gestión, pero coincidentemente se produjo una cuestión digna de analizar. Para julio de 2023 en el proyecto sólo quedaba una vendedora y el jefe de proyecto, y resultaba que según los registros del sistema CRM, cuando uno de los 2 gestionaba, el otro no lo hacía, y así se turnaban en acciones. Es menester mencionar que esta situación se daba porque el jefe de proyecto como la vendedora son marido y mujer, y de los actos se veía que cuando uno trabajaba el otro no lo hacía, a pesar de que ambos tenían los medios electrónicos y de comunicación en forma separada.

Así con, seguimientos y constantes revisiones sin que se mejorara el procedimiento, pero con una intención de si tener mejoras en el proyecto, por sobre todo la trayectoria del jefe de proyectos, llegaron al 18 de octubre de 2023, fecha en la cual la gerencia de la empresa decide realizar un trabajo de seguimiento de procedimientos denominado cliente incognito. Por este procedimiento un miembro de la empresa o cercano a ella, realiza la consulta por alguno de los productos a la venta por el equipo del Sr. Brinzey. Hecha la consulta, al cliente incognito sólo le llegó una respuesta automática de WhatsApp, sin que se realizara llamada telefónica alguna que es el procedimiento estándar. Sólo 2 días después, se le manda una cantidad de información del proyecto, misma que no está aprobada por la empresa y se siguió sin tomar contacto telefónico con el cliente, lo que como se indicó es el procedimiento. Tan mala es la gestión del demandante, que ni siquiera se le ofreció al cliente incognito visitar el proyecto, una acción que es necesaria, pues el estado de este, sirve para provocar el cierre de la venta. Al 24 de octubre de 2023, aún no volvían a contactar al cliente incógnito, ni siquiera para preguntar si había podido revisar la información enviada, por lo cual se le vuelve a llamar la atención ya que no se está realizando las acciones indicadas. Así esperando cambios pasó un mes más, pero la situación de contactos atrasados continuó sin cambios. Además, la situación de que había horas completas en que la vendedora y en especial el jefe de proyecto no se conectaba a CRM, al sistema de

control de gestión; ya con esto, a fines de noviembre se toma la difícil decisión de prescindir de sus servicios.

Ocurre el día 27 de noviembre del 2023 una situación que vino a explicar muchas cosas, de la falta de gestión y compromiso. Como la persona a desvincular era un jefe de proyecto que tenía muchos años en la empresa, uno de los gerentes de la compañía concurrió personalmente a notificarlo a su domicilio, arribando al domicilio a las 10 AM, en donde no fue encontrado y su señora nos indica que salió por lo que se intenta contactar a su teléfono y es recién a la media hora que el Sr. Brinzey responde que estaba haciendo una carrera a más de 20 kilómetros de su domicilio. Recién a las 11 AM pudo el gerente juntarse con él a conversar, siendo la primera conversación respecto de su no presencia en donde debería estar haciendo el trabajo para el cual estaba contratado, siendo su respuesta, “estaba haciendo un pololo”. Al ser consultado reconoció que estaba realizando trabajo para una plataforma de transporte público, sin indicar cual, al recibir la carta de despido comenta que “se esperaba este desenlace” y no es hasta que revisa la causal, que el Sr Brinzey se molesta por dicho despido.

Con esta información cuadraron para las jefaturas de la empresa, todas las situaciones de baja productividad, las ausencias y falta de compromiso para con su trabajo. Obviamente tal hecho no aparece en la carta de termino pues la empresa se enteró de ello sólo al momento entregar la carta de termino, pero viene a explicar a SS., el actuar del actual demandante y su completa falta de compromiso para con la compañía. Finalmente respecto de lo indicado por el actor en su demanda, respecto de que ser jefe de proyecto, hace sonar a la empresa como grande y extensa, pero que sólo eran 3 trabajadores, hace aún más gravoso su actuar, pues el trabajo de cada uno de los trabajadores en la misma, se hace muy necesario, sobre todo cuando su propia cónyuge fue contratada en periodo de reducción en la empresa a petición suya y que para facilitar aún más las labores encomendadas se les permitió trabajar desde su propia casa y sólo asistir al proyecto cuando fuera a mostrar los productos, considerando que el actor tenía, no sólo teléfono, computador, sino que también camioneta a su disposición y en forma permanente, sino que también la empresa pagaba a ambos trabajadores, al demandante como a su cónyuge, un aporte por concepto de internet a pesar de que sólo usaban una en su domicilio, hacían aún más molesto y decepcionante el actuar del demandante, sobre todo pues su mujer estaba embarazada, misma que hoy esta con licencia prenatal. Ahora, respecto de la

alegación del actor, que estos periodos de baja venta no sólo se han producido durante 2023, sino que en años anteriores, sostienen que demostraran el total de ventas que realizó el actor en los últimos 3 años anteriores a 2023, con el cual podrá observar SS., que en ellos no había periodos tan amplios sin vender.

Por último, negamos expresamente que el factor de cálculo señalado en la demanda sea correcto, pues por ser sus remuneraciones variables, el cálculo de los últimos 3 meses trabajados íntegramente es menor a eso.

TERCERO: Que, como hechos pacíficos o no controvertidos se señaló que la fecha de inicio, 15 de agosto de 2015, con una remuneración de \$1.281.209.-; y que fue despedido el 27 de noviembre de 2023.- por la causal de incumpliendo grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

CUARTO: Que, como hechos controvertidos se fijó la efectividad de los hechos señalados en la carta de despido.

QUINTO: Que, la parte demandada incorporó prueba documental y confesional, consistente en lo siguiente:

I.- Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 15 en agosto de 2015, como ejecutivo comercial

2. Anexo de contrato suscrito entre las partes con fecha 1 de abril de 2019, en la que se establece que el demandante será jefe de proyectos, y entre cuyas cláusulas se encuentran las siguientes:

PRIMERO: del trabajo contratado y las obligaciones a cumplir por el trabajador. El trabajador prestará sus servicios personales al empleador en el cargo de Jefe de Proyectos, de acuerdo a las necesidades del empleador. Entre las principales labores que comprende la función encomendada al trabajador -

pero sin que dicha función se limite a ellas- se encuentran las siguientes: 1) Liderar la Gestión

Estratégica de cada proyecto asignado; 2) Conocer el proyecto de venta de la empresa y el producto,

preocuparse de que llegue a buen término y tenga correcta comercialización.; 3) Como líder de equipo

debe dirigirlo, debe realizar y manejar informe, manejo de documentación, cerrar las ventas y

negociaciones con los clientes, así como convenios; 4) Participará en reuniones y tendrá conocimiento

de todo lo relacionado con el proyecto. Debe revisar el marketing, funciones y necesidades del

proyecto; 5) Será el Jefe Directo de los Ejecutivos Comerciales que se encuentren adscritos al proyecto

que administre; 6) Tendrá a su cargo el equipo de ventas que trabajen en el proyecto asignado; 7) Deberá estar a cargo del correcto desarrollo, gestión y venta del proyecto asignado a su gestión; 8) Tendrá la función de informar el estado de avance del proyecto asignado a su cargo; 9) Deberá mantener los costos del proyecto dentro de los límites establecidos por la dirección de la compañía; 10) Deberá requerir información permanente de los ejecutivos comerciales de él o los proyectos que estén bajo su cargo; 11) Eventualmente y como apoyo a los proyectos que tenga a su cargo deberá realizar ventas de productos comercializados por la compañía; 12) En general estará obligado a desarrollar todas las gestiones necesarias para que el proyecto que mantenga a su cargo, se desarrolle con normalidad y arribe al completo término del mismo. También consta el numeral SEXTO: se establece una remuneración variable, fijando definiciones previas, luego como “jefe de proyectos” (en que se fijan metas mensuales); y, una Clausulas de Cumplimiento de Contrato, acápite en cual en su letra A) establece; “A) Para los efectos del presente instrumento, las partes elevan a condición esencial, por ende, se entenderá como falta grave a las obligaciones que impone el contrato y será susceptible de ponerle término al mismo, conforme a lo establecido en el artículo 160 N 7 del Código del Trabajo, si el gestor de negocios no realiza en un periodo de 3 meses consecutivos al menos una reserva de parcela.”

3. Anexo sobre incentivos a la venta, de fecha 16 de agosto de 2016, en que aparece que derecho a recibir comisiones de los ejecutivos de ventas, reiterando que no realizar una venta dentro de un periodo igual o superior a 2 meses, se entenderá como un incumplimiento grave al contrato de trabajo.

4. Anexo de comisión de vendedores, en que se establece una comisión del 2% sobre el precio de venta de cada parcela. (sin fecha)

5. Anexo de comisión a los gestores de negocios, a 01 de noviembre de 2017

6. Informe resumido de ventas del demandante a 4 años.

7. Carta de notificación de término enviada por correo, con el respectivo certificado de envío la que es del siguiente tenor:

Por el presente, la empresa Office Hunter S.A., RUT 76.199.191-4, debidamente representada por don Nicolas Lea-Plaza Edwards, como su empleador, ha decidido poner término a su contrato de trabajo a contar del 27 de noviembre del presente, por las causales seguidamente indicadas. // La causal establecida y que se aplica al caso en cuestión es la señalada en el numeral séptimo del artículo 160

del Código del Trabajo, esto es "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes casuales: 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato." // La primera de las causales específicas que llevan a la empresa a tomar esta decisión dice relación con el hecho de que durante los últimos meses Ud., no ha cumplido con lo establecido y señalado en el numeral PRIMERO número 12 del anexo de contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 1 de abril de 2019, que señala como las principales labores del trabajador; "En general estará obligado a desarrollar todas las gestiones necesarias para que el proyecto que mantenga a su cargo, se desarrolle con normalidad y arribe al completo término del mismo." Los hechos que fundamentan esta causal, dicen relación que en su cargo de jefe de proyectos debe desarrollar todas las medidas necesarias para que la realización de ventas que permitan el normal desarrollo del mismo. Es así que durante los últimos 7 meses no se han presentado nuevas ventas, siendo la última de ellas desarrollada en el mes de marzo del presente año. // Este hecho se agrava con la intervención que ha debido tomar la dirección de la empresa en apoyo de la gestión de ventas del proyecto, desarrollando campañas nuevas, involucrando a empresas externas como es el caso de una agencia de publicidad y en general desarrollando mejoras permanentes para poder desarrollar el proyecto, todo lo cual no ha ocurrido. // Con todo la empresa ha realizado con Ud. una serie de reuniones en las cuales se ha buscado la mejor forma de completar el plan de desarrollo de ventas y le ha ofrecido todas las ayudas que han estado a disposición de sus jefaturas para alcanzar tal objetivo. // Una segunda causal dice relación con lo establecido en el numeral II del artículo primero del mencionado anexo de contrato, el cual establece como obligación de su cargo el deber de realizar ventas de productos comercializados por la compañía. // Esta causal debe necesariamente unirse a la señalada en el artículo Sexto del propio anexo de contrato en cual en las definiciones previas se refiere a hechos a realizar por el trabajador, la cual a su vez en la sub sección "COMO JEFE DE PROYECTOS", acápite 'Cláusulas de cumplimiento del contrato', letra A) "Para los efectos del presente instrumento, las partes elevan a condición esencial, por ende, se entenderá como falta grave a las obligaciones que impone el contrato y será susceptible de ponerle término al mismo, conforme a lo establecido en el artículo 160 N7 del Código del Trabajo, si el gestor de negocios no realiza en un periodo de 3 meses consecutivos al menos una reserva de parcela." // En dicho mismo artículo en la parte del anexo de contrato que se refiere a su actuar como Gestor de Negocios, en su

parte de cláusulas de cumplimiento de contrato la letra A) señala la misma condición esencial para el cumplimiento del contrato como la previamente indicada. // Todo esto se sustenta que en el proyecto en el cual Ud., es Jefe y además Gestor de Negocios, desde el mes de marzo de 2023, no se han presentado ventas ni cierres de negocios, con lo cual, tales acciones cuadran perfectamente con el requisito esencial establecido en el anexo de contrato. // Al respecto se hace necesario indicar que la última venta realizada por su gestión comercial se realizó durante el mes de marzo de 2023, no teniendo otra gestión comercial exitosa desde aquel mes. Con ello se incumple la primera de las obligaciones que le impone el contrato, sin causa justificada. Esto se agrava pues no solo Ud. no ha realizado ventas sino que el proyecto que supervisa, tampoco lo ha hecho, lo cual demuestra el incumplimiento de contrato como Gestor de Negocios y como Jefe de Proyecto. // Con todo esta situación fue conversada con Ud., en reiteradas oportunidades asumiendo su falta de compromiso y de cumplimiento de lo establecido en el contrato, se le ofreció realizar mejoras en los procedimientos, más capacitaciones para el mejor desarrollo de las labores encomendadas y asistencia en los procesos de ventas, asistencias que realizadas no demostraron mejora alguna en la gestión. // Este cúmulo de actuaciones alejadas de las normas que establece el contrato, hacen imposible la continuación de la relación laboral, porque las mismas están concatenadas y si Ud. no cumple las funciones como gestor de ventas, su equipo reflejará tal situación en su propio actuar lo que implicaría que como jefe de proyectos tampoco podrá cumplir con sus obligaciones.// En estas circunstancias y en atención a la causal impetrada en la presente misiva de desvinculación, le informamos que le asiste el pago de los siguientes ítems: I .Feriado Legal y proporcional por 47 días \$1.950.550.- // No hay otro monto que pagar, pues las remuneraciones del mes de noviembre serán pagadas en forma normal por medio de su liquidación de remuneración y respectiva transferencia bancaria. // La suscripción del finiquito se realizará en notaría y en fecha que se indicará por medio de correo electrónico dirigido a su correo personal y el pago señalado se realizará en el momento que Ud. haga el reintegro de los materiales y equipos de trabajo puestos a su disposición por la compañía, vía vale vista o transferencia electrónica. // Le informamos que las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía se encuentran enteradas en sus cuentas individuales y que las que corresponde al mes de noviembre de 2023, se imputarán en el proceso normal de pagos de dichas cotizaciones. // Lamentamos el habernos visto en la necesidad de ponernos en esta situación, pero su constante incumplimiento de las instrucciones, como de las

normas establecidas en el contrato de trabajo no nos dejan otra alternativa.

8. Informe de gestión del demandante, sin fecha, sin que se indique quien lo suscribe, que contiene lo sostenido por la demandada al contestar la demanda.

9. Notificación de término a la inspección del trabajo.

10. Liquidaciones de remuneraciones de del demandante desde julio de 2023 a noviembre de 2023; donde aparece que el total de haberes de julio y agosto de 2023, es de \$ 959.167; septiembre de 2023 tuvo licencia médica por 15 días; en octubre percibió comisiones, lo que incrementó su remuneración en \$ 1.245.032.-; y, por 27 días de noviembre, percibió \$ 920.063

II.- Confesional: don Andrés Brinzey Zahradnik, bajo apercibimiento legal, declara que en la empresa desempeñó cargos como ejecutivo de ventas y desde el último periodo como jefe de proyecto, el que se dedica a ser los ojos de la empresa en cuanto a desarrollar proyectos inmobiliarios. El tenía gente a cargo y debía ejecutar ventas. Se le había ofrecido el cargo desde hacía harto tiempo, pero recién lo aceptó cuando consideró que estaba preparado para ello. Además vendía. Había periodos de alta demanda y baja demanda, había metas, tanto en UF como en cantidades. En el periodo bajo era 3.000 UF, en el alto era el doble. Las parcelas contaban entre 1800 UF hasta 3.000 UF y tanto. La última venta no la recuerda, fue la que hizo Karen Ponce, en febrero o marzo de 2023, no recuerda muy bien. Existía un anexo de su contrato que decía que podían despedirlo si no se cumplían las metas de. Estaban obligados a firmar los anexos. Nunca pensó que fuera artículo 160 del Código del Trabajo, lo que lo perjudica. Este fue su segundo trabajo serio, y aprendió a desarrollarse profesionalmente en lo que hacía. No estaba de acuerdo, pero estaba obligado a firmarlo si quería estar ahí. El último anexo fue de su promoción.

SEXTO: Que, la parte demandante ofreció prueba documental, y pidió la exhibición de un documento, del siguiente tenor:

Documental:

1. Carta de despido de fecha 27 de noviembre de 2023.
2. Finiquito firmado ante notario con fecha 07 de diciembre de 2023.
3. Contrato de trabajo de fecha 15 de agosto de 2015.
4. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2019.
5. Certificado emitido por la demandada con fecha 9 de noviembre de 2023: “ Mediante la presente y a

requerimiento del interesado se da cuenta que a la fecha la remuneración correspondiente al mes de Octubre de trabajador Andrés Brinzey Zahradnick rut 16.100.008-6 no ha sido pagada.// Este documento se emite exclusivamente para ser presentado al Juzgado de Familia para Causa Rita NO 292-2014. Suscrito por la Sra. Carla Abatte”.

6. Correo electrónico de fecha 20 de febrero de 2023, enviado por Carla Abatte, desde correo carla@origen-inversiones.cl.

7. Licencia médica del actor emitida con fecha 4 de marzo de 2023.

8. Correo Electrónico enviado con fecha 10 de abril de 2023 por el actor con el asunto, rendición de gastos., del siguiente tenor: “De: Andrez Brinzey Z. abrinzey@origen-inversiones.cl, Enviado el: lunes, 10 de abril de 2023 13:44, Para: 'Fernanda Fuentes B.' CC: 'Andres Brinzey Zahradnik', Asunto: Rendiciones 03,05 Marzo y 03,04 Abril. Datos adjuntos: Redicion de Gastos ADC 03,05 Marzo y 03, 04 Abril.xlsm; WhatsApp Image 2023-04-10 at 13.29.33 (1).jpeg; WhatsApp Image 2023-04-10 at 13.29.33.jpeg; RE: RENDICION ABZ CASA ANDRES A CASA FERNANDA (271 KB); RENDICION ABZ CASA ANDRES A CASA FERNANDA (627 KB). Estimada Fernanda, Adjunto rendición de Gastos ADC 03,05 Marzo y 03,04 Abril. Por otro lado aun no tengo respuesta relacionado a la rendición de combustible por kilometraje, tu me comentaste que estaba OK, y como no pagaron llame a Nicolas, y el me comento que hablar contigo nuevamente. Son dos correos ningún con respuesta. Adjunto correo enviado para que sepas de lo que estoy hablando.”

9. Certificado de cotizaciones del actor emitido por AFP Modelo con fecha 13 de febrero de 2024.

Exhibición de documentos: No se exhibió un registro de todas las ventas llevados a cabo en los proyectos Alto de Calenmapu, con expresa mención del vendedor en cada operación y fecha de realización, diverso del incorporado como prueba documental de la demandada. .

SÉPTIMO: Que, analizado las probanzas rendidas en el juicio, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, esto es, los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, tomando en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas sintetizadas precedentemente, no es posible tener por probado la efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido como fundantes de la causal invocada.

En efecto, la circunstancias que no se hubieren producido ventas en el período que alega la demandada, cuestión que no controvierte la parte actora- no puede significar por sí la configuración de

la causal invocada, desde que no depende de la voluntad del trabajador la realización de éste, sino que la concreción de la misma exige el concierto de múltiples voluntades. La afirmación del demandado en cuanto a la nula actividad del demandante para el logro de una venta, y que detalla en su contestación, no puede tenerse por acreditado con el sólo mérito del documento, sin firma, llamado “informe de gestión”, justamente, porque carece de “multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión” con otros medios de prueba, máxime si se renunció a la declaración de testigos que depusieran en el juicio.

OCTAVO: Que, no habiéndose acreditado que la decisión de despedir al trabajador sin derecho a indemnización responde a una decisión amparada por la Ley, basada en una causa razonablemente proporcional, corresponde declarar el despido injustificado, se accederá a lo pedido, en orden a que se ordenará el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio y el recargo legal que en derecho corresponde, por haberse invocado como causal de término de la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que, para el efecto del artículo 172 del Código del Trabajo, teniendo en consideración las últimas 3 remuneraciones líquidas percibidas, se considerará que éstas ascienden a \$ 1.066.514.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63, 68 y siguientes, 73, 160 N° 7, 162, 168, 172, 173 y 425 y siguientes, 453, 454 y siguientes del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales aplicables, se declara que se acoge la demanda promovida por don ANDRÉS BRINZEY ZAHARDINIK, en contra de OFFICE HUNTER S.A., y en consecuencia se declara:

I.- Que, el despido por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato es injustificado, por lo que se debe pagar:

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$ 1.066.514.
- b) indemnización por años de servicio, ascendente a \$9.598.626
- c) Incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicio: \$7.678.900
- d) Todas las sumas y prestaciones a que sea condenada el demandado deberán serlo con los reajustes e intereses correspondientes,
- E) Que. Habiendo sido totalmente vencido, se condena en costas, regulándose las personales en la suma de \$ 4.000.000.-

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

Asimismo, certifíquese -en su oportunidad- si el demandante se encuentra o no en el Registro nacional de Deudores, para los fines pertinentes.

RIT : O-360-2024

RUC : 24- 4-0543023-8

Pronunciada por doña LUZ ADRIANA CELEDON BULNES, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Correo Electrónico jlabsantiago1@pjud.cl

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Correo Electrónico jlabsantiago1@pjud.cl