

**Valparaíso, a dieciséis de agosto de dos mil trece.**

**Visto, oído y considerando:**

**Primero:** Que, comparecen ante este Tribunal don **Mauricio Rodrigo Ayala Farías**, cesante, domiciliado en calle Granadilla N° 6, casa D-6, Viña del Mar, don **Jorge Esteban Leiva Ruiz**, cesante, domiciliado en calle Rolando Muñoz N° 11, Playa Ancha, Valparaíso, doña **Jeannette Elizabeth Silva Álvarez**, cesante, domiciliada en calle Camilo Henríquez N° 227, Comuna de Quilpué, y don **Danilo Javier Reyes Santana**, cesante, domiciliado en calle Chañares N° 1211, Placilla, Valparaíso, dentro de plazo, interponen denuncia por vulneración de derechos fundamentales y demanda de cobro de prestaciones en contra de su ex empleador, la empresa **Farmacias Cruz Verde S.A.**, representada legalmente por don Eduardo Jiliberto Fritis, ignoran profesión, ambos domiciliados en calle Lord Cochrane N° 326, Santiago, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, que exponen.

I. Antecedentes previos.

En primer término, indican las fechas de ingreso, cargo y última remuneración devengada de los trabajadores demandantes:

**Mauricio Rodrigo Ayala Farías:** fecha de contratación: 20 de febrero de 2002, es decir, con 11 años en la empresa; Cargo: Vendedor, cajero y empaque; Última remuneración mensual devengada, sueldo variable, promedio de los últimos 3 meses (Septiembre, Octubre y Noviembre): \$534.062.-

**Jorge Esteban Leiva Ruiz:** Fecha de contratación: 01 de octubre de 2009, es decir, con 3 años en la empresa; cargo: Bodeguero; Última remuneración mensual devengada, sueldo variable, promedios de los últimos tres meses, sin contabilizar Noviembre que se encontraba con licencia médica (agosto, septiembre y octubre): \$405.413.-

**Jeannette Elizabeth Silva Álvarez:** Fecha de contratación: 01 de junio de 2006, es decir, con 6 años en la empresa; cargo: Vendedora, cajera y empaque; Última remuneración mensual devengada, sueldo variable, promedio de los últimos tres meses: \$582.431.-

**Danilo Javier Reyes Santana:** Fecha de contratación: 16 de agosto de 1997, es decir, con 15 años en la empresa; Cargo: Vendedor, cajero y empaque; Última

remuneración mensual devengada, sueldo variable, promedio de los últimos tres meses: \$508.428.-

## II. Antecedentes del despido.

1. Señalan que el día 7 de diciembre de 2012, fueron despedidos por su empleador, verbalmente y luego les llegó una carta certificada.

2. Las causales esgrimidas fueron:

a) Artículo 160 N° 1, letra d: "Injurias proferidas por el trabajador al empleador"

b) Artículo 160 N° 7o: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"

c) Sin embargo, esta última causal no se encuentra notificada a la Inspección del Trabajo, por lo que no existe la coherencia exigida por la ley para hacerla valer.

3. El motivo del despido fue reclamar, mediante un lienzo, por sus derechos laborales en la cena anual de la empresa, el día 24 de noviembre de 2012.

4. Dicho lienzo señalaba lo siguiente: "Quien crece con el CRECE? Sueldos dignos. Sin negar. Mentir, cambiar para ganar".

5. El significado de dicha frase es el siguiente: al efecto analizan la primera parte, indicando que el CRECE es el nuevo sistema de remuneraciones que quiere implementar su ex-empleador, con el cual no están de acuerdo; y los sueldos dignos es su protesta por mejores salarios;

6. La frase "Sin negar. Mentir, cambiar para Ganar", se refiere a la práctica usual de las farmacias de negar el medicamento genérico o más barato, para que el cliente compre uno más caro. Esa práctica es incentivada por los laboratorios y también su ex empleadora, mediante comisiones y premios por lograr metas de ventas de un medicamento o producto.

7. Alegan que como es posible apreciar, claramente el lienzo no contiene expresiones injuriosas ni menos graves, y representa el sentir y el pensamiento de la mayoría de los trabajadores que se encuentran cansados de negar los productos económicos a las personas.

8. Que, la conducta descrita se enmarca claramente en una vulneración de su derecho constitucional, a expresarse libremente.

9. Que, el día 26 de diciembre de 2012, concurrieron a la Inspección del Trabajo al comparendo de conciliación al cual no concurrió su ex empleadora.

III. Vulneración de los derechos fundamentales con motivo del despido. Enunciación clara y precisa de los hechos que constituyen la vulneración.

Argumentan que el hecho que constituye la vulneración es el despido mismo de que fueron objeto, por haber reclamado por el respeto de sus derechos laborales en la cena de la empresa, mediante el despliegue de un lienzo. El empleador lo despide por manifestar su opinión disconforme con su actuar hacia los trabajadores, vulnerando clara y abiertamente el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política del Estado de Chile que resguarda la libertad de opinión, en concordancia con el artículo 485 del Código del Trabajo.

El empleador reconoce, abiertamente, que fueron despedidos por extender un lienzo en la cena institucional de fin de año, agregando que lo realizaron expresándose de manera injuriosa y ofensiva. Con todo el empleador ha incurrido en las siguientes anomalías:

a) Indeterminación de las palabras que son consideradas injuriosas. El empleador jamás describe en su carta de despido las palabras o dichos que constituyen, a su juicio, injurias graves, limitándose tan solo a describir conductas. Dicha omisión vulnera gravemente su derecho a defensa, ya que, no pueden refutar de algún modo si dichas palabras son injuriosas y graves, como exige el legislador, ni preparar prueba que demuestre lo contrario.

Es del caso señalar que constituye jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales, la obligación del empleador de precisar en su carta de despido las palabras que consideradas injuriosas, por lo que su omisión imposibilita su prueba posterior.

b) Extemporaneidad del despido. El despido de todos se realizó 13 días luego de ocurridos los hechos, tiempo suficiente para entender perdonada la causal.

c) Indeterminación de las personas a las que se dirigen las injurias. El empleador en su carta jamás señala la persona determinada a quién se habrían dirigido las supuestas expresiones injuriosas. Solo se limita a expresar que estaban presente un sin número de personas, sin señalar específicamente a quién se dirige.

d) Conducta realizada fuera del horario de trabajo. Los motivos del despido, ocurrieron en la cena Institucional de Fin de año, actividad que no se encuentra dentro de su jornada de trabajo, y por tanto, regidas por el Código del Trabajo.

Contexto de la manifestación realizada.

Explican que la manifestación se realiza en un ambiente de disconformidad con su empleador, ya que, existían variadas situaciones anómalas que explican su malestar:

a) El empleador pretendía que firmasen un anexo de contrato de trabajo que implicaba mayores responsabilidades y menores sueldos, denominado CRECE.

b) El empleador mantenía una deuda por pago de la semana corrida por años.

c) Disminución ilegal del sueldo base, en clara contradicción del artículo 311 del Código del Trabajo, que dispone que por aplicación de un contrato colectivo no se podrán disminuir las remuneraciones dispuestas en los contratos individuales. Hecho que ocurrió a partir del mes de octubre de 2011.

d) Sistema de comisiones y premios que implican realizar conductas poco leales con el consumidor o cliente, promoviendo la compra de medicamentos costosos, negando los medicamentos más económicos.

Indicios de vulneración.

Sostienen que los indicios de vulneración se desprenden de la carta de despido de su ex empleadora al señalar:

1. "Usted en forma concertada con otros tres trabajadores..., procedieron a extender un lienzo con expresiones ofensivas e injuriosas para con su empleador, desplegándolo para ser visto por todos los asistentes, circulando entre las diversas mesas del recinto y, procediendo a lanzar panfletos de iguales características, denigrantes hacia su empleador, todo acompañado de gritos y consignas. Expresiones que carecen de toda veracidad, afectando la imagen y credibilidad de la empresa y, de paso el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía y, en especial el ambiente de celebración y fiesta que había hasta ese momento".

Señalan que lo descrito por su ex empleadora no es más que una manifestación o reclamo de un grupo de trabajadores, donde se desplegó un lienzo, que como se transcribió, no contiene elementos injuriosos.

Al parecer lo que molestó a su empleador de sobremanera, fue que lo anterior ocurriera en la cena de fin de año, razón que no es motivo de despido y si de vulneración de derechos.

2. "A mayor abundamiento, su comportamiento ha significado una abierta y directa afrenta a su empleador, pues a mancillado un evento que no tiene otro fin que otorgar un momento de sana diversión a los trabajadores."

Nuevamente su ex empleadora se refiere como hecho determinante que la manifestación se desarrollara en la cena de fin de año.

3. "... Lo anterior, al margen de provocar una alteración del grato ambiente de distensión que vivían los demás participantes del evento que usted no trepidó en interrumpir y ensuciar. Asimismo, todo lo relacionado se ve agravado por la circunstancia de haber ejecutado tales acciones en público, en un evento destinado a la convivencia pacífica y respetuosa entre los integrantes de la compañía".

Otra vez resalta la importancia que se protestara en público y en la cena de fin de año. Para su empleador, la manifestación de ideas contrarias a su pensamiento, mediante una protesta, constituye una afrenta y cuyo agravante es que se realizara en la cena de fin de año.

#### IV. Prestaciones adeudadas.

Las siguientes prestaciones laborales son adeudadas por su ex empleadora al momento del despido:

Mauricio Rodrigo Ayala Farías

- Feriado Proporcional por 42 días por un total de: \$747.686.- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido, \$491.901. Remuneración de los meses de noviembre y 7 días de diciembre, ambos de 2012, \$658.676.-

Jorge Esteban Leiva Ruiz

- Feriado Proporcional por 42 días, por un total de \$567.587.- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido: \$214.487.- Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012, \$500.013.-

Jeannette Elizabeth Silva Álvarez

- Feriado Proporcional por 42 días, por un total de \$815.403.- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido: \$834.039. Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012, \$716.331.-

Danilo Javier Reyes Santana

- Feriado Proporcional por 42 días, por un total de: \$717.799.- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido, \$810.039.- Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012, \$627.061.-

Por tanto, según lo dispuesto en el artículos 63, 162, 162, 168, 465 y siguientes del Código del Trabajo, Constitución Política del Estado y demás normas pertinentes, solicitan al Tribunal tener por interpuesta denuncia de vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones en contra de la empresa Farmacias Cruz Verde S.A., ya individualizada, acogerla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, declarando que se vulneraron los derechos fundamentales de los suscritos y, en consecuencia, condenar a la demandada, con costas y multas que correspondan, dando lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formulan, o lo que el Tribunal estime en justicia:

a.- En cuanto a la indemnización adicional prescrita en el artículo 489 inciso 3o parte final del Código del Trabajo, solicitan por cada trabajador el máximo que establece la ley, o lo que se estime en justicia, es decir, 11 años:

- Mauricio Rodrigo Ayala Farías

Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 5.847.642. –

- Jorge Esteban Leiva Ruiz

Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 4.459.543.-

- Jeannette Elizabeth Silva Álvarez

Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 6.406.741.-

- Danilo Javier Reyes Santana

Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 5.592.708.-

b.- En cuanto a la indemnización por años de servicios prescrita en el artículo 163 del Código del Trabajo, con el recargo del artículo 168 y la prescrita en artículo 162, por aplicación del artículo 489 inciso 3o, todas normas del Código del Trabajo, solicitan por cada trabajador:

Mauricio Rodrigo Ayala Farías:

- Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 5.874.642.
- Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal empleada (artículo 160 N° 1 lera d del Código del Trabajo): \$5.874.642.-
- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo: \$534.062

Jorge Esteban Leiva Ruiz:

- Indemnización por años de servicios por 3 años: \$ 1.216.239.-
- Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal empleada (artículo 160 N° 1 lera d del Código del Trabajo): \$1.216.239.-
- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo. \$405.413.-

Jeannette Elizabeth Silva Álvarez:

- Indemnización por años de servicios por 7 años: \$ 4.077.017.-
- Recargo de 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal empleada (artículo 160 N° 1 lera d del Código del Trabajo): \$4.077.017.-
- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo: \$582.431.-

Danilo Javier Reyes Santana:

- Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 5.592,708.-
- Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal empleada (artículo 160 N°1 lera d del Código del Trabajo):\$5.592.708.-

- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo: \$508.428.-

c. En cuanto al cobro de prestaciones:

En mérito de lo expuesto, solicitan se acoja la demanda de cobro de prestaciones y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

Mauricio Rodrigo Ayala Farias

- Feriado Proporcional por 42 días por un total de: \$747.686.-
- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.
- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido, \$491.901.-
- Remuneración de los meses de noviembre y 7 días de diciembre, ambos de 2012, \$658.676.-

Jorge Esteban Leiva Ruiz:

- Feriado Proporcional por 42 días, por un total de \$567.587.-
- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido: \$214.487.-
- Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012, \$500.013.-

Jeannette Elizabeth Silva Álvarez:

- Feriado Proporcional por 42 días por un total de \$815.403.-
- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.-
- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido: \$834.039.-
- Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012, \$716.331.-

Danilo Javier Reyes Santana

- Feriado Proporcional por 42 días por un total de: \$717.799.-



- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.-
- Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido, \$810.039.-
- Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012, \$627.061.-

Todas las prestaciones demandadas totalizan las siguientes cantidades, por cada trabajador:

Mauricio Rodrigo Ayala Farias \$ 20.576.592.-

Jorge Esteban Leiva Ruiz \$8.579.521.-

Jeannette Elizabeth Silva Álvarez \$18.029.320.-

Danilo Javier Reyes Santana \$19.961.762.-

Todas las sumas y conceptos anteriormente solicitados, deberán pagarse con los intereses y reajustes legales, con expresa condenación en costas, o las sumas que el Tribunal estime conforme a Derecho.

En el primer otrosí de la demanda, solicitan de manera subsidiaria a lo dispuesto en lo principal del libelo, y en conformidad al artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, tener por interpuesta demanda de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora, la empresa Farmacias Cruz Verde S.A., representada legalmente por don Eduardo Jiliberto Fritis, ignoran profesión, ambos domiciliados en calle Lord Cochrane N° 326, Santiago, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho, que exponen.

I. Antecedentes previos.-

Al efecto, reiteran fecha de contratación, cargo, y última remuneración de cada uno de los demandantes, ya señalados en lo principal del libelo.

En cuanto a los antecedentes del despido, indican que el día 7 de diciembre de 2012, fueron despedidos por su empleador, verbalmente y luego les llegó una carta certificada.

1. Las causales esgrimidas fueron:

- a) Artículo 160 N° 1, letra d: "Injurias proferidas por el trabajador al empleador"

b) Artículo 160 N° 7o: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"

c) Sin embargo, esta última causal no se encuentra notificada a la Inspección del Trabajo, por lo que no existe la coherencia exigida por la ley para hacerla valer.

2. El motivo del despido fue reclamar, mediante un lienzo, por sus derechos laborales en la cena anual de la empresa, el día 24 de Noviembre de 2012.

3. Dicho lienzo señalaba lo siguiente: "Quien crece con el CRECE? Sueldos dignos. Sin negar. Mentir, cambiar para ganar".

4. El significado de dicha frase es el siguiente: Analizan la primera parte, indicando que el CRECE es el nuevo sistema de remuneraciones que quiere implementar su ex-empleador, con el cual no están de acuerdo; Los sueldos dignos es su protesta por mejores salarios;

5. La frase "Sin negar. Mentir, cambiar para Ganar", se refiere a la práctica usual de las farmacias de negar el medicamento genérico o más barato, para que el cliente compre uno más caro. Esa práctica es incentivada por los laboratorios y también nuestra ex empleadora, mediante comisiones y premios por lograr metas de ventas de un medicamento o producto.

6. Sostiene que claramente el lienzo no contiene expresiones injuriosas ni menos graves, y representa el sentir y el pensamiento de la mayoría de los trabajadores que se encuentran cansados de negar los productos económicos a las personas.

7. - Que, la conducta descrita se enmarca claramente en una vulneración de su derecho constitucional, a expresarse libremente.

8. - Que, el día 26 de diciembre de 2012, concurrieron a la Inspección del Trabajo al comparendo de conciliación al cual no concurrió su ex empleadora.

III.- Motivos por los que se debe considerar el despido injustificado, indebido o improcedente.

El empleador reconoce, abiertamente, que fueron despedidos por extender un lienzo en la cena institucional de fin de año, agregando que lo realizaron expresándose de manera injuriosa y ofensiva.

Que, el lienzo descrito no contiene injurias graves como exige el legislador.

a) Indeterminación de las palabras que son consideradas injuriosas. El empleador jamás describe en su carta de despido las palabras o dichos que constituyen, a su juicio, injurias graves, limitándose tan sólo a describir conductas. Dicha omisión vulnera gravemente su derecho a defensa, ya que, no pueden refutar de algún modo si dichas palabras son injuriosas y graves, como exige el legislador, ni preparar prueba que demuestre lo contrario.

Es del caso señalar que constituye jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales, la obligación del empleador de precisar en su carta de despido las palabras que consideradas injuriosas, por lo que su omisión imposibilita su prueba posterior.

b) Extemporaneidad del despido. El despido de todos se realizó 13 días luego de ocurridos los hechos, tiempo suficiente para entender perdonada la causal.

d) Indeterminación de las personas a las que se dirigen las injurias. El empleador en su carta jamás señala la persona determinada a quién se dirigen las expresiones que relata. Solo se limita a expresar que estaban presentes un sin número de personas, sin señalar específicamente a quién se dirige.

e) Conducta realizada fuera del horario de trabajo. Los motivos del despido, ocurrieron en la cena Institucional de Fin de año, actividad que no se encuentra dentro de nuestra jornada de trabajo, y por tanto, regidas por el Código del Trabajo.

#### IV.- Contexto de la manifestación realizada.

Indican que la manifestación se realiza en un ambiente de disconformidad con su empleador, ya que, existían variadas situaciones anómalas que explican su malestar: a) El empleador pretendía que firmasen un anexo de contrato de trabajo que implicaba mayores responsabilidades y menores en sueldos, denominado CRECE, b) el empleador mantenía una deuda por pago de la semana corrida por años, c) Disminución ilegal del sueldo base, en clara contradicción del artículo 311 del Código del Trabajo, que dispone que por aplicación de un contrato colectivo no se podrán disminuir las remuneraciones dispuestas en los contratos individuales, hecho que ocurrió a partir del mes de octubre de 2011, d) Sistema de comisiones y premios que implican realizar conductas poco leales con el consumidor o cliente, promoviendo la compra de medicamentos costosos, negando los medicamentos más económicos.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos en los artículos 4, 40, 73, 161, 162, 168, 172, 454, 510 y siguientes del Código

del Trabajo, y otros cuerpos legales aplicables en la especie, y en especial los Principios Propios del Derecho del Trabajo, en subsidio, solicitan tener por deducida demanda de despido injustificado o indebido y cobro de prestaciones adeudadas, conforme al procedimiento de aplicación general en contra de la empresa Farmacias Cruz Verde S.A., ya individualizada, acogerla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, con costas, dando lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formulan, o lo que el Tribunal estime en justicia, de acuerdo al mérito del proceso:

En cuanto al despido injustificado e indebido y cobro de prestaciones:

Mauricio Rodrigo Ayala Farías:

Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 5.874.642.- Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal empleada (artículo 160 N° 1 lera d del código del Trabajo): \$ 5.874.642.-

Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo: \$534.062.-

Feriado Proporcional por 42 días por un total de: \$747.686.- Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.-

Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido, \$491.901.-

Remuneración de los meses de noviembre y 7 días de diciembre, ambos de 2012, \$658.676.-

Jorge Esteban Leiva Ruiz:

Indemnización por años de servicios por 3 años: \$ 1.216.239.-

Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal empleada (artículo 160 N° 1 lera d del Código del Trabajo): \$1.216.239.-

Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo. \$405.413.-

Feriado proporcional por 42 días, por un total de \$567.587.-

Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido: \$ 214.487.-

Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012,  
\$500.013.-

Jeannette Elizabeth Silva Álvarez

Indemnización por años de servicios por 7 años: \$ 4.077.017.-

Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo,  
atendida la causal empleada (artículo 160 N° 1 lera d del Código del Trabajo):  
\$4.077.017.-

Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo: \$582.431.-

Feriado Proporcional por 42 días, por un total de \$815.403.-

Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.-

Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha  
del despido: \$834.039.-

Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012,  
\$716.331.-

Danilo Javier Reyes Santana

Indemnización por años de servicios por 11 años: \$ 5.592.708.-

Recargo del 100% por disposición del artículo 168 del Código del Trabajo,  
atendida la causal empleada (artículo 160 N°1 lera d del Código del Trabajo): \$5.592.708.-

Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo: \$508.428.-

Feriado proporcional por 42 días por un total de: \$717.799.-

Diferencia sueldo base no pagado desde octubre de 2011, \$520.341.-

Diferencia semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha  
del despido, \$810.039.-

Remuneración de los meses de noviembre y diciembre, ambos del 2012,  
\$627.061.-

Todas las prestaciones demandadas totalizan las siguientes cantidades, por cada  
trabajador demandante:

Mauricio Rodrigo Ayala Farías \$ 14.701.950-

Jorge Esteban Leiva Ruiz \$4.119.978-

Jeannette Elizabeth Silva Álvarez \$11.622.579.-

Danilo Javier Reyes Santana \$14.369.054.-

Todas las sumas y conceptos anteriormente solicitados, deberán pagarse con los intereses y reajustes legales, con expresa condenación en costas, o las sumas que el Tribunal estime conforme a Derecho.

**Segundo:** Que, por su parte, comparece don Sergio Alejandro Rojas Barahona, abogado, en nombre y representación de Farmacias Cruz Verde S.A., sociedad del giro de su denominación, Rut. N° 89.807.200-2, ambos con domicilio en calle Lord Cochrane N°326, comuna de Santiago, y para estos efectos en calle Pedro Montt N° 1902, comuna de Valparaíso, dentro del término legal, en forma previa a contestar derechamente la demanda de autos, con prescindencia de controvertirse abiertamente los fundamentos de las pretensiones deducidas y sin que ello importe en modo alguno validar las pretensiones deducidas por los actores, opone la excepción de prescripción de los derechos demandados, de conformidad a lo dispuesto en el inc. 1o del artículo 510 del Código del Trabajo, solicitando al Tribunal sea esta acogida declarando la prescripción de aquellos derechos que se indicarán y para el periodo que se señalará, de conformidad a las siguientes consideraciones:

- En tal sentido, de conformidad a los términos de la demanda, específicamente conforme a lo indicado en la parte final de la misma, los actores solicitan se condene a su representada al pago de ciertas prestaciones que detallan, señalando en la letra c. del petitorio referido a "Cobro de prestaciones" que pretenden el pago de "Diferencias Semana Corrida mal Calculada desde Diciembre 2010 hasta la fecha del despido". Sin embargo, ninguna razón o fundamento mencionan respecto de tal pretensión.

Por otra parte y según consta del timbre estampado en la demanda, el libelo respectivo fue ingresado al tribunal el pasado 09 de enero de 2013. La notificación a su representada fue efectuada con fecha 15 de enero de 2013.

Conforme al inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo, "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles." Al amparo de lo expuesto resulta evidente que, en cualquier

caso, las pretensiones perseguidas en la demanda y precedentemente citadas, deberán acotarse - en su controversia - a un periodo no superior a los 2 años anteriores a la fecha de presentación de la demanda de autos, toda vez que el derecho a exigir cualquier cantidad devengada con anterioridad al 09 de enero de 2011 - fecha anterior en 2 años al ingreso de la demanda, momento en que se habría interrumpido la prescripción conforme a la interpretación más desfavorable - se encuentra prescrito por haber transcurrido más de 2 años desde que se hicieron exigibles.

En efecto, atendido lo anterior y considerando los exiguos términos de la demanda, se evidencia que la pretensión de diferencias de semana corrida, al margen de ni siquiera detallarse o indicarse en qué cuantía corresponde a cada mes demandado (argumento suficiente para su rechazo), en lo que respecta a diciembre de 2010, se encuentran prescritas por haber transcurrido el plazo de 2 años desde que se hicieron exigibles.

Por tales razones, opone la excepción de prescripción indicada, solicitando al Tribunal se sirva acogerla, declarando la prescripción de la acción de cobro de las diferencias de semana corrida reclamadas en autos, para el mes de diciembre de 2010, lo que solicita así sea declarado.

Por tanto, de acuerdo a lo expuesto, y a lo dispuesto en las disposiciones legales citadas y demás pertinentes, solicita tener por opuesta la excepción de prescripción respecto de la pretensión de cobro de diferencia de semana corrida conforme a las alegaciones indicadas respecto de la acción deducida en contra de su representada Farmacias Cruz Verde S.A. por don Mauricio Rodrigo Ayala Farias, don Jorge Esteban Leiva Ruiz, doña Jeannette Elizabeth Silva Álvarez y don Danilo Javier Reyes Santana, solicitando al Tribunal en definitiva acogerla, declarando en consecuencia la prescripción del derecho referido.

Que, en el primer otrosí del libelo, contesta derechamente la demanda de tutela laboral y cobro de prestaciones deducida en lo principal del escrito de demanda; y la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones del primer otrosí, acciones interpuestas en contra de su representada, solicitando para definitiva, y con el mérito de las alegaciones que se indicarán y antecedentes que serán debidamente agregados y acompañados en la oportunidad procesal pertinente, el rechazo en todas sus partes de las demandas indicadas, con expresa condenación en costas, todo ello en atención a las circunstancias de hecho y derecho que expone:

Indica que con sorpresa ha tomado conocimiento de las demandas de autos y, por sobre todo, de los términos y afirmaciones en ella contenidos. Y tal sorpresa se asocia a que, abiertamente, las afirmaciones contenidas en el libelo aparecen reñidas no solamente con el espíritu que reivindicar como propio en las relaciones laborales existentes al interior de la empresa sino que, también, atendida la liviandad otorgada en el tratamiento y exposición a las circunstancias en que se produjeron los hechos que determinaron la adopción de la decisión de poner término a la relación laboral existente entre las partes.

En tal sentido, como elemento inherente a toda demanda, el libelo de la actora efectúa un relato de hechos que, según indica, permitirían entender cómo se configura la vulneración de derechos fundamentales que han motivado se recurra ante este tribunal en ejercicio de la tutela de derechos pertinente.

#### I. Hechos.

1) Don Mauricio Rodrigo Ayala Farias mantuvo relación laboral con Farmacias Cruz Verde S.A. en calidad de vendedor multifuncional (vendedora-cajera-empacadora) desde el 20 de febrero de 2002 hasta el 07 de diciembre de 2012. El promedio de remuneraciones de los últimos 3 meses trabajados asciende a la suma de \$483.152.-

A su turno, don Jorge Esteban Leiva Ruiz mantuvo relación laboral con Farmacias Cruz Verde S.A. en calidad de bodeguero desde el 01 de octubre de 2009 hasta el 07 de diciembre de 2012. El promedio de remuneraciones de los últimos 3 meses trabajados asciende a la suma de \$326.478.-

Doña Jeannette Elizabeth Silva Álvarez mantuvo relación laboral con Farmacias Cruz Verde S.A. en calidad de vendedora multifuncional (vendedora-cajera-empacadora) desde el 01 de junio de 2006 hasta el 07 de diciembre de 2012. El promedio de remuneraciones de los últimos 3 meses trabajados asciende a la suma de \$528.454.-

Y, finalmente, don Danilo Javier Reyes Santana mantuvo relación laboral con Farmacias Cruz Verde S.A. en calidad de vendedor multifuncional (vendedora-cajera-empacadora) desde el 19 de agosto de 1997 hasta el 07 de diciembre de 2012. El promedio de remuneraciones de los últimos 3 meses trabajados asciende a la suma de \$454.525.-



2) En la fecha indicada (esto es, el 07 de diciembre de 2012), todos ellos vieron que se puso término a la relación laboral invocándose al efecto por su representada como causales justificantes:

La causal prevista en el artículo 160 N°1, letra d), del Código del Trabajo, esto es, "injurias proferidas por el trabajador al empleador"; y o la causal prevista en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

3) De conformidad al libelo de demanda, la petición principal deducida en autos dice relación con la pretensión de que se declare la concurrencia de un acto vulnerador de derechos fundamentales que dicen haber sufrido los actores, acto que según sus dichos - y al margen de la exposición que efectúan - lo remiten al despido del cual han sido objeto, efectuando un cuestionamiento sobre la procedencia y justificación de la causal invocada en el despido, situación que en último término pretenden presentar como el hecho constitutivo de la vulneración de derechos que alegan. Y al respecto, desde ya controvierte enérgica y tajantemente tal afirmación, por concurrir en la especie un despido efectuado conforme a una serie de circunstancias y conductas en las que incurrieron los actores, mismas constitutivas de las causales de invocadas por esta parte.

4) En efecto, la lectura de la demanda deja en evidencia que la única cuestión que subyace en la acción tutelar de autos dice relación únicamente con el cuestionamiento que hacen los actores a la justificación de las causales invocadas para su despido. En efecto, si bien se ha presentado tal alegación como una cuestión subsidiaria, no menos cierto es que ésta es la cuestión gravitante en todo el relato del escrito de demanda, siendo claro que en autos se pretende especular con este punto, controvirtiendo la procedencia de la causal invocada a objeto de presentar el despido como una supuesta vulneración de derechos fundamentales, en un claro intento de profitar de la situación, intentando darle visos de verosimilitud a una acción que se agota en eso: el mero cuestionamiento de la causal invocada. Y en tal sentido, junto con ser ello una torcida forma de aplicar el procedimiento tutelar de autos a una finalidad enteramente diversa, y ser a la vez argumento suficiente para rechazar la acción tutelar deducida, importante es rescatar los antecedentes que justifican la decisión de despido adoptada.

En tal sentido, tal como es expuesto latamente en la carta que comunicó el despido y que fuera remitida a los actores con fecha 07 de diciembre de 2012, la decisión adoptada se enmarca en las conclusiones que se adoptó por su representada tras

investigar lo ocurrido en la Cena Institucional de Fin de Año, cena de gala celebrada el día sábado 24 de noviembre en el Centro de Eventos Muelle Barón.

En tal sentido, hace presente que en la oportunidad indicada, misma de carácter formal y que contempla la asistencia de todos los trabajadores de la compañía de la zona - así como también de los directores y gerentes de la empresa - y en circunstancias que se encontraban en pleno desarrollo las actividades propias a dicha celebración, los actores en forma evidentemente concertada y afectando el normal desarrollo de la mencionada celebración institucional, procedieron a extender un lienzo, escrito con letras grandes y con expresiones ofensivas e injuriosas para su empleador, desplegándolo a objeto de que fuera visto por todos los asistentes al lugar, procediendo a circular entre las diversas mesas del recinto y lanzando panfletos que aludían a conductas de iguales características hacia su empleador, todo acompañado de gritos de consignas.

Expresa que la conducta referida rebasa los límites de la mera expresión de una opinión o punto de vista, sino que se constituye en un acto de abierta difamación, sobre todo porque las expresiones, tal como por lo demás lo reconocen y explicitan los actores en su demanda, atribuyen conductas maliciosas, de mala práctica comercial e, inclusive, si hasta de inmoralidad de la compañía, afirmaciones que importan un claro descrédito para la dirección de la empresa y que no son sino injurias que carecen de toda veracidad y afectan la imagen y credibilidad de la empresa y, de paso, el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía, trastocando el ambiente de celebración y fiesta que habla hasta ese momento.

A mayor abundamiento, hace presente que son los propios actores los que en su libelo de demanda aluden a la frase que contenía el lienzo respectivo. Y lo que es más increíble, perseveran en la conducta de afrenta para su representada, al señalar en forma categórica que lo señalado en el lienzo se refería a que su representada incurre en la conducta de "negar el medicamento genérico o más barato, para que el cliente compre uno más caro". Y tal imputación, que artificiosamente califican cómo no injurioso ni grave, claramente resulta ofensiva para la imagen comercial de su representada.

En tal sentido, la injuria es un atentado que puede afectar tanto el honor subjetivo (esto es, la honra personal, el amor propio y el sentimiento de valer ante los demás) como el honor objetivo. Esta última hipótesis la define como equivalente "...a la reputación, es decir lo que los demás piensan de una persona determinada contra la cual se atenta por medio de una injuria difamatoria." Y considerando que la imputación efectuada a su

representada viene a suponer la existencia de un actuar concertado y orientado al engaño a clientes en aras de una supuesta mayor ganancia, resulta claro que tales afirmaciones importan un caso de injuria grave (conforme a lo dispuesto en nuestra legislación penal en el artículo 417, el cual reconoce como tal en el N°3 la imputación "...de un vicio o falta de moralidad cuyas consecuencias puedan perjudicar considerablemente la fama, crédito o intereses del agraviado").

Conforme a lo anterior, resulta evidente que la conducta descrita - la cual es reconocida por los actores - claramente importa un actuar injurioso, suficiente para configurar la causal del artículo 160 N°1, letra d), del Código del Trabajo.

Pero, además, tal conducta importa un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, tanto atendiendo a los elementos típicos y consustanciales al contrato de trabajo como a las disposiciones del Reglamento Interno de la compañía.

En efecto, imputaciones como las efectuadas - las cuáles, tal como indica la carta de despido, también se plasmaron en los panfletos arrojados por los actores y que aludían inclusive a una política de temor y represión e, incluso, en la subida de un video del hecho a las redes sociales - transgreden los deberes de lealtad, obediencia y de honradez que emanan de todo contrato de trabajo, específicamente asociados al contenido ético-jurídico del mismo, provocando un quiebre insalvable en la relación laboral, que se fundamenta en la persona del trabajador, circunstancia que hace del todo imposible continuar con el contrato, máxime si se atiende a que tales expresiones injuriosas se han proferido por escrito, en un evento protocolar que contaba con la presencia de todos los trabajadores de la Región. Y aún más: sin que siquiera se haya intentado utilizar los canales existentes al interior de la empresa.

Es así pues que la conducta desplegada se evidencia como un quebrantamiento de los deberes que se deben las partes y que son consustanciales a la relación. Y ello genera un quebrantamiento de la relación, que hace insostenible la mantención de la misma, lo que llevó a su parte a adoptar la decisión de despido al amparo de las causales indicadas.

En lo que dice relación con el derecho conculcado, señala, como adelanto a lo que se expondrá más adelante, que en cualquier caso resulta contradictorio el que se alegue como vulnerado el derecho fundamental referido a "12°.- La libertad de emitir opinión sin censura previa...", en circunstancias que no hubo acto de coerción previa cometida sobre los actores. Por el contrario, lo que concurre en autos es la legítima reacción de su

representada frente a un acto injuriante. Y si los actores controvierten la naturaleza ofensiva o injuriosa de sus afirmaciones, ello en modo alguno implica una vulneración de derechos como la que pretenden presentar, sino que es una discusión que se agota en la procedencia de la causal invocada, siendo evidente - en consecuencia- la improcedencia de la denuncia deducida.

En definitiva, se evidencia la improcedencia de la denuncia de tutela de derechos fundamentales de autos. De ahí que, en definitiva, al no evidenciarse la vulneración de derechos fundamentales denunciada y que ha pretendido esbozar la actora queda clara la improcedencia de la acción tutelar deducida, cuestión que solicita al Tribunal, para definitiva, se sirva así declararlo, con expresa condena en costas.

## II.- El derecho.

### A. En relación a la acción de tutela laboral deducida.

#### 1) Del Procedimiento de Tutela.

El artículo 485 del Código del Trabajo prescribe que: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República, en su artículo 19 números 1o inciso primero siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4o y 5o en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12 inciso primero y 16 en lo relativo a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección, y a lo establecido en su inciso 4° cuando aquellos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales."

De este modo, el procedimiento de tutela laboral se aplica en los siguientes casos:

- e) Respecto de cuestiones suscitadas en la relación laboral, por aplicación de normas laborales;
- f) Que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores taxativamente enumerados; y
- g) Cuando tales derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Del análisis de la norma citada y de la enumeración señalada en el párrafo precedente, se desprende que el sujeto pasivo de la acción de tutela es siempre el empleador, por cuanto la lesión a los derechos fundamentales debe producirse durante la relación laboral, por aplicación de normas laborales y en el ejercicio de las facultades del empleador. Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo a lo prevenido en el inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo, si la vulneración de derechos fundamentales {artículo 485) se hubiere producido con ocasión del despido del actor, la acción se tramitará de acuerdo a las normas de este procedimiento de tutela laboral y la titularidad de aquélla, corresponderá exclusivamente al trabajador.

Ahora bien, la denuncia de autos no da cumplimiento al mandato del artículo 446 del Código del Trabajo, ya que no existe en ella una exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se funda, desde el momento que respecto a la supuesta violación de derechos fundamentales que habrían sido violentados por su representada, sólo se menciona y refiere, de manera genérica, a aquélla, en los siguientes términos "El empleador nos despide por manifestar nuestra opinión disconforme con su actuar hacia los trabajadores, vulnerando clara y abiertamente el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política del Estado de Chile que resguarda la libertad de opinión, en concordancia con el artículo 485 del Código del Trabajo.", lo que abiertamente contraria, además, la norma del artículo 490, que obliga al denunciante a precisar los hechos constitutivos de la vulneración alegada, relato este último inexistente en el libelo, ya que, aquél tanto en lo principal y un otrosí, contiene - únicamente - los descargos de los trabajadores con ocasión de la acción de despido indebido, que emana de las causales de terminación de sus contratos de trabajo, pero no refieren línea ni párrafo alguno, en el cual, además, de desarrollarse la garantía constitucional denunciada, se exponga la forma y modo en que su mandante habría incurrido en su lesión, es decir, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador

limita el pleno ejercicio de aquella, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. De igual modo, los denunciantes omiten en su demanda la declaración precisa y concreta de las peticiones que someten a la resolución del tribunal (artículo 446 N° 5 del Código del Trabajo), desde el momento que respecto a su petición principal, asociada a un despido vulneratorio de derecho fundamental, solamente solicita que se declare la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores (sin precisar ni mencionar cuál es el quebrantado) y se apliquen multas, las que no fundamenta en ninguna parte de su denuncia. No se cumple así con el estándar exigido por el legislador y que no se satisface, con la detallada exposición de las sumas reclamadas por los demandantes. Indica que esta manifiesta omisión del libelo no puede ser subsanada por el Tribunal, ya que con ello se vulnera la garantía constitucional del artículo 19 N° 3 de la Constitución, esto es el derecho a un debido proceso, ya que la sentencia que emana de un órgano que ejerce jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado y en este aspecto al haber tomado esta parte conocimiento de la acción en los términos deducidos por la contraria, impide que ella pueda ser objeto de modificación alguna.

2) Derecho a la Libertad de Emitir Opinión y la de Informar sin Censura Previa. (Artículo 19 N° 12 inciso primero de la Constitución Política del Estado).

Nuestra Constitución Política del Estado, en el inciso primero del artículo 19 N°12 asegura a todas las personas: "La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometen en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado".

El contenido de este derecho fundamental, se integra con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que en su artículo 19 ordena: "1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones. 2. - Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro medio de su elección. 3.- El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente puede estar sujeto a ciertas restricciones que deberían, sin embargo, estar expresamente fijadas en la ley y ser necesarias para: a) asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás; b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas". De igual modo y en términos similares se

reconoce y consagra este derecho, en el artículo 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su artículo 4 dispone: "Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio". De acuerdo al profesor don Humberto Nogueira, la libertad de opinión es la facultad de que disponen las personas para expresar por cualquier medio y forma, sin censura, lo que creen, piensan, saben o sienten, a través de ideas y juicios de valor, los que son por su naturaleza, de carácter subjetivo, pudiendo además intercambiar dichas ideas y debatirlas con otras personas, teniendo como límite el no emitir expresiones vejatorias o insultantes. Por su parte, la libertad de información incluye la libertad de recibir como la de comunicar, publicar y difundir informaciones (hechos o acontecimientos) y el acceso pleno a las fuentes de información- así puede sostenerse que la libertad de expresión comprende los conceptos de libertad de opinión e información y consiste en el derecho de emitir juicios, ideas y concepciones, como asimismo buscar, investigar, recibir y difundir el conocimiento de hechos o situaciones determinadas de relevancia pública, de cualquier forma y por cualquier medio, sin censura previa. (Nogueira Alcalá, Humberto, "Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales", T. 2. p. 79). A su turno, para el profesor don José Luis Cea, en su obra "Derecho Constitucional Chile, Tomo II, Derechos Deberes y Garantías", la opinión "es un juicio de valor pronunciado por quien tiene un conocimiento intermedio entre la ignorancia y la ciencia" e información por el contrario es "el caudal de conocimientos que incluyen tanto la narración objetiva de los hechos, como las imágenes, descripciones, signos, símbolos, caricaturas, estadísticas, relatos y comentarios, sean subjetivos o no".

Se ha señalado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que la libertad de expresión tiene dos dimensiones, una individual, esto es, el derecho de cada persona a manifestar sus juicios, ideas e informaciones y, una dimensión colectiva, el derecho de las personas a recibir cualquier información y de conocer las opiniones e informaciones que expresen los demás. Teniendo en cuenta esta doble dimensión, se ha explicado que la libertad de expresión es un medio para el intercambio de informaciones e ideas entre las personas y para la comunicación masiva, que implica tanto el derecho de comunicar a otros nuestro propio punto de vista y las informaciones u opiniones que se quieran, como el derecho de todos de conocer tales opiniones e informaciones, libremente, sin interferencias que las distorsionen u obstaculicen.

Resulta evidente, entonces, que la libertad de opinión y de información protege la libre circulación de las ideas y la divulgación de opiniones e informaciones sobre materias de relevancia pública o de interés general contribuyen a la formación de una opinión pública libre en una sociedad democrática.

En la tarea de la delimitación del Derecho a la Libertad de Expresión, la ausencia de censura previa aparece como un elemento fundamental que forma parte del núcleo o esencia de este derecho. Vale decir, es de la esencia de él, la circunstancia que no exista censura previa, o sea, control o impedimento a la exteriorización de un mensaje de cualquier tipo.

Respecto a las restricciones o limitaciones a este derecho, la Constitución preceptúa que la ley establecerá los delitos y abusos que se cometan en ejercicio de estas libertades, así como las responsabilidades que se originen.

Esta ley será de quórum calificado (Ley N° 16.643 sobre abusos de publicidad, de 1967).

Lo relevante es destacar que siempre las responsabilidades que se originen deben ser "ex-post" o "a posteriori", ya que en caso contrario, existiría censura previa. Y confirma, lo anterior, es decir, la posibilidad de perseguir la imposición de sanciones en contra de quien emite una opinión, cuando aquélla atenta en contra de los derechos o la reputación de las personas, lo ordenado en artículo. 13.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos (o Pacto de San José de Costa Rica), en orden a que el ejercicio de este derecho puede estar sujeto: "a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar: (a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o (b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas". Por lo tanto, de acuerdo al Pacto, para que procedan las restricciones ex post, se requiere necesariamente: primero, que ellas sean fijadas por ley; y segundo, que se generen sólo en virtud de algunas de las dos hipótesis recién planteadas (el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas).

3) De la inexistencia de la vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido de los trabajadores.

Ahora bien, ninguna de las supuestas infracciones a los derechos fundamentales que enuncian los demandantes, se han producido con ocasión del legítimo ejercicio de su



representada de la potestad disciplinaria que la legislación laboral le concede, para proceder el cese del contrato de trabajo de aquellos.

Explica que según el libelo, la violación de derechos fundamentales con ocasión del despido de los actores y denunciantes derivarla de: (i) Haber desplegado un lienzo, en la cena anual de la empresa el día 24 de noviembre de 2012; (ii) Que el lienzo consignara la siguiente frase: "Quien crece con el CRECE? Sueldos dignos. Sin negar, Mentir, cambiar para ganar" y (iii) Que a consecuencia de estos hechos, la empresa procedió a despedirlos como represalia al haber manifestado su opinión contraria al sistema remuneracional CRECE, que implicaba mayores responsabilidades y menores sueldos.

Ahora bien, en los supuestos hechos que se indican en el libelo no ha existido una violación al derecho a la libertad de opinión que nuestra carta fundamental garantiza en el inciso primero del artículo 19 N° 12 y en los términos exigidos por los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo y en ningún otro término, toda vez que al procederse a la desvinculación de los trabajadores denunciantes, por las causales de caducidad dispuestas en los números 7 y 1 letra d), ambas del artículo 160 del Código del Trabajo, lo único que ha hecho su representada es materializar el poder de dirección y administración que la ley laboral le concede para proceder a la exoneración de ellos, en virtud de las responsabilidades que les cabe al expresarse en términos tales que atentaron contra el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía, afectando la imagen y credibilidad de la empresa, lo que claramente atenta contra el respeto en que debe desarrollarse la relación laboral que vinculaba a las partes y al poner en tela de juicio el prestigio, crédito y dignidad de la plana gerencial de la empresa denunciada, lo que se vio agravado en el contexto en que se produjeron los hechos, correspondiente a la celebración de la cena institucional de fin de año.

Así las cosas, los hechos que motivaron el despido de los trabajadores denunciantes, en ningún caso ocasiona alguna vulneración de derechos fundamentales con ocasión de sus despidos, en la especie, artículo 19 N° 12 inciso primero de la Constitución Política del Estado, desde el momento que ellos ejercieron este derecho, en la mencionada cena de fin de año, al expresar, mediante el despliegue de un lienzo y, sin censura previa, expresiones, que ellos mismos explican en su demanda, representan: a) La disconformidad de los trabajadores con el nuevo sistema de remuneraciones, CRECE, que se estaba implementado por su representada, b) No recibir un sueldo digno e c) Incurrir en la práctica usual de negar un medicamento genérico más barato, con el fin de que el cliente adquiriese uno de mayor valor, lo que es incentivado tanto por los

laboratorios, como por su ex empleadora, mediante el pacto de comisiones y premios asociado a ello. En efecto, para que se configure la lesión del derecho a la libertad de opinión, tal como se señalara por esta parte en el punto anterior, se requiere como condición sine qua non, que su representada haya ejecutado cualquier clase de conducta tendiente a controlar o impedir a la exteriorización del mensaje que se desplegó, mediante un lienzo, en la cena del día 24 de noviembre de 2012, así como las consignas verbales proferidas y los textos contenidos en los panfletos esparcidos. Otra cosa distinta, y tal como se dirá más adelante, es que esta parte reproche el comportamiento de los actores y que finalmente originó el despido de ellos, sin derecho a indemnización, en razón de ejercerse de manera legítima su derecho a la Libertad de Opinión.

#### 4) Ausencia de indicios de haber existido violación de derechos fundamentales.

En efecto, corresponderá al denunciante aportar las probanzas y antecedentes, que sean además debidamente precisos, concordantes y graves en orden a demostrar la existencia de una supuesta vulneración al derecho a la Libertad de Opinión. En este sentido, no es suficiente que se alegue la lesión citada, para que se traslade al empleador la carga probatoria, porque en rigor no se altera la regla de que corresponde probar un hecho al que lo alega, fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.

Por su parte, el artículo 490 del Código del Trabajo, exige que la denuncia vaya acompañada de todos los antecedentes que la fundamenten, requisito que no se cumple en el caso de autos, porque sólo se limita a agregar a ella, en un otrosí, copias de actas de comparecencia ante la Inspección del Trabajo respecto de los 4 denunciantes, de fecha 26 de diciembre del año 2012, instrumentos que no constituyen la base suficiente que exige el precepto legal citado, ni tampoco permite acreditar la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada. Es más, del tenor de la denuncia de autos, ella se apoya, exclusivamente, en el contenido de la carta de despido que su representada envió a los demandantes, la que por cierto se cita de manera parcial, no obstante lo cual el libelo pretensor no las acompañó.

De esta forma, las actas de comparendo ante los Servicios del Trabajo, no permiten crear ni siquiera en el juzgador una sospecha razonable y fundada de que ha existido alguna inconducta en los términos que se manifiestan en la denuncia. Es decir, esta instrumental, carece de la calidad necesaria para demostrar las supuestas lesiones a la Liberta de Opinión, que se le imputan a su representada.

5) Injurias proferidas por el trabajador al empleador e incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

a) El relato de los hechos antes expuesto, de la forma en que real y efectivamente ocurrieron, permite concluir de manera tajante y categórica, que no se ha afectado ninguno de los derechos fundamentales que los demandantes señalan vulnerados.

Las circunstancias del despido de los demandantes, no corresponden a las expuestas en su denuncia, la que solamente tienen por objeto desviar la atención del Tribunal de manera de ocultar las inconductas en que han incurrido, unido a las expresiones deshonrosas en contra de su empleador, que configuraron las causales de término de contrato, por las que fueron desvinculados.

b) En efecto, se realiza por la parte denunciante de autos, toda una elucubración de la supuesta vulneración de derechos fundamentales, afirmando aquellos que han sido objeto de un atentado a su derecho a la Libertad de Opinión, al ser despedidos como consecuencia de la manifestación en que participaron el día 24 de noviembre de 2012, fecha esta última en que se realizaba la cena institucional anual de fin de año, situación que no se configura, tanto porque ellos mismos reconocen haber efectuado la manifestación en los términos que refieren en su denuncia, así como en sus cartas de despido, por lo que al no impedirse por su representada la ejecución de la acción ni prohibirse el que efectuaran verbalmente sus reclamos, en definitiva, no se han impedido de manera arbitraria y desproporcionada el ejercicio de este derecho, cuanto porque el límite del derecho de la libertad de opinión se encuentra en el respeto de los derechos y la honra de los demás, la que claramente fue ofendida por las expresiones vertidas por los trabajadores denunciantes en el acto conmemorativo, de fiesta de fin de año.

Por todo lo anterior, se evidencia la improcedencia de la acción tutelar deducida, cuestión que solicita al Tribunal se sirva así declararlo.

B. En relación a la acción de despido injustificado deducida subsidiariamente.

En este sentido, y encontrándose dentro de plazo, contesta la demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones deducida por los ex trabajadores de su representada, señores Mauricio Ayala Farias, Jorge Leiva Ruiz, Danilo Reyes Santana y Jeannette Silva Álvarez, en procedimiento de aplicación general, solicitando desde ya su total rechazo y con expresa condena en costas, lo anterior en virtud de los siguientes hechos y fundamentos de derecho, que expone.

1) Respecto de los hechos y en virtud del principio de economía procesal, se remito a los mismos señalados en el Título I.- precedente, los que da por expresamente reproducidos, en atención a que tales hechos permiten desvirtuar cabalmente lo alegado y petitionado, por los demandantes y denunciante

2) Reitera que la terminación del contrato de trabajo de los trabajadores, tuvo lugar el día 7 de diciembre del año 2012, por las causales del N° 1 letra d) y del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, respectivamente.

3) Las cartas por medio de las cuales se les comunicó a los demandantes su despido, por las causales citadas, fue debidamente notificada a éstos por correo certificado y se registraron ellas, a su vez, en la Inspección del Trabajo respectiva, dando con ello expreso cumplimiento a lo ordenado en el artículo 162 del Código del Trabajo. Ahora bien, y respecto a la omisión que contiene el registro de aviso de despido que se expidió a la Inspección del Trabajo, en orden a que no se habría consignado la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, simplemente responde a razones de orden técnico que proviene de la propia página del portal web de la Dirección del Trabajo, ya que por razones de espacio no se pudo ingresarse el texto de esta última causal, haciendo presente, que de acuerdo al inciso 8o del artículo 162, del mismo cuerpo legal, los errores u omisiones que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de imposiciones previsionales, no invalidarán el despido. Además, lo esencial es la comunicación al trabajador, cumpliendo las exigencias de la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, lo que se cumple a cabalidad en los avisos de término de contrato enviados y recepcionados por cada uno de los demandantes de autos.

4) En las referidas comunicaciones se expusieron los hechos que configuraron las causales antes enunciadas, N° 1 letra d) y N° 7, ambas del artículo 160; en los siguientes términos: "La determinación precedente tiene su origen y fundamento en la acreditación, previa investigación interna, de hechos injustificados y graves que se materializaron en la noche del día sábado 24 de noviembre del presente, con ocasión de la CENA INSTITUCIONAL DE FIN DE AÑO, evento formal en el que tradicionalmente la empresa celebra el cierre de año y que cuenta con la participación de los directores, gerentes generales y gerentes de las empresas del holding, junto con la totalidad de los trabajadores de la zona donde dicha fiesta se lleva a cabo. Misma oportunidad donde se premian a los locales y trabajadores, junto con el reconocimiento a su antigüedad o

trayectoria. "En este contexto, protocolar y de conmemoración, usted en forma concertada con otros tres trabajadores, los señores (Se mencionan indistintamente a los trabajadores que acompañaron a cada uno de los denunciantes y que son todos ellos entre sí) procedieron a extender un lienzo con expresiones ofensivas e injuriosas para su empleador, desplegándolo para ser visto por todos los asistentes, circulando entre las diversas mesas del recinto y, procediendo a lanzar panfletos de iguales características denigrantes hacia su empleador, todo acompañado de gritos de consignas. "Expresiones que carecen de toda veracidad, afectando la imagen y credibilidad de la empresa y, de paso el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía y, en especial el ambiente de celebración y fiesta que habla hasta ese momento. "La conducta descrita, claramente importa un actuar injurioso que, además, ha significado un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone, tanto su contrato de trabajo como el Reglamento Interno de la compañía. En efecto, su conducta abiertamente ha transgredido el deber de lealtad, obediencia y de honradez que emanan de todo contrato de trabajo, específicamente, del contenido ético jurídico que forma parte del mismo, provocando un quiebre insalvable en la relación laboral, que se fundamenta en la persona del trabajador, circunstancia que hace del todo imposible continuar con el contrato.

"A mayor abundamiento, su comportamiento ha significado una abierta y directa afrenta a su empleador pues ha mancillado un evento que no tiene otro fin que otorgar un momento de sana diversión a los trabajadores. Es más, como es de su conocimiento, la compañía siempre está abierta a escuchar las inquietudes de sus trabajadores para lo cual tiene los canales institucionales para ello, exigiendo sólo que se enmarquen dentro de las normas elementales de respeto que son comúnmente utilizadas en una sociedad civilizada; normas que, lamentablemente, con su actuar han sido grave e irremediablemente quebrantadas.

"De acuerdo a lo relacionado, su actitud y la de todos los trabajadores que tuvieron participación en los hechos ya singularizados, conjuntamente con injuriar a su empleador, también ha provocado un quebrantamiento de la disciplina laboral que debe imperar en toda relación de subordinación y dependencia, menoscabando la persona y autoridad del empleador, lo anterior, al margen de provocar una alteración del grato ambiente de distensión que vivían los demás participantes del evento que usted no trepidó en interrumpir y ensuciar. Asimismo, todo lo relacionado se ve agravado por la circunstancia de haber ejecutado tales acciones en público, en un evento destinado a la convivencia pacífica y respetuosa entre los integrantes de la Compañía y, no contento con lo anterior,

subir un video de su conducta a las redes sociales con el único fin de seguir denostando a su empleador.

"La gravedad de los hechos latamente desarrollados, claramente configura las causales estipuladas en los N° 1, letra d) y N° 7 ambos del artículo 160 del Código del Trabajo, lesionando en forma irreversible la relación laboral y facultando, de acuerdo a la normativa legal vigente, a su empleador a poner término a su contrato de trabajo por las causales precedentemente expuestas."

5) Con respecto a la forma en que ocurrieron los hechos, que han configurado las causales invocadas por la empresa para determinar la exoneración de los demandantes, debido a la participación que tuvieron ellos en estos, son los que se mencionan en el Título I.- precedente, los que como se indicó da por íntegramente reproducidos, sin perjuicio de las precisiones que se harán, a continuación.

6) Lo expuesto en los números precedentes, permite concluir que los demandantes en primer término incurrieron en injurias en contra de su empleador, N° 1 letra d) del artículo 160 del Estatuto Laboral, cuando procedieron a extender un lienzo con expresiones ofensivas y deshonrosas para su representada, desplegándolo con el objeto de que este fuese visto por todos los asistentes, circulando entre las diversas mesas del recinto y lanzando panfletos de iguales características denigrantes hacia su empleador, todo acompañado de gritos, de consignas, expresiones ellas que carecían de toda veracidad, afectando la imagen y credibilidad de la empresa y, de paso el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía y, el ambiente de celebración y fiesta que habla hasta ese momento. Respecto a esta causal de cese del contrato de trabajo, debemos expresar que ella corresponde a las expresiones proferidas por los trabajadores, dentro del contexto en que se desenvuelve la relación laboral que unía a las partes, considerando entre los contenidos de esta última el denominado "ético-jurídico", dentro del cual ha de incluirse el respeto mutuo conforme al cual debe desarrollarse un contrato de trabajo, cuya celebración conduce al intercambio del resultado del trabajo y la remuneración. Asimismo, corresponde considerar el clima de confianza que se genera entre los partícipes cuando la relación laboral ha perdurado en el tiempo, sin perjuicio que el mismo no puede dar pábulo a que alguna de las partes atente contra el crédito o la honra de la otra.

De este modo, los términos pronunciados por los trabajadores denunciante en contra de su empleador, mediante la frase que contiene el lienzo desplegado: "Quien

crece con el CRECE? Sueldos dignos. Sin negar, Mentir, cambiar para ganar" así como las consignas por ellos emitidas verbalmente y las expresiones contenidas en los panfletos, no pueden estimarse como una reacción natural producida ya sea por su disconformidad con el nuevo sistema remuneracional implementado por la empresa para sus trabajadores, que valga señalar ha sido realizado de manera voluntaria por los trabajadores de la empresa; o bien por la percepción de percibir sueldos indignos y por último justificar su conducta mediante la ejecución de una mala práctica laboral, que tanto los laboratorios como su empleador supuestamente incentivan con el pacto de premios y comisiones; ello por cuanto dicha opinión se dio en términos irrespetuosos, atentando contra el honor y buen nombre de los gerentes de la empresa, resultando ofensivas, agraviantes y ultrajantes, la cual no puede verse amparada mediante un uso ilegítimo del derecho a la Libertad de Opinión, ya que este derecho tiene como límite el derecho a respeto y honor de los demás, lo que claramente se transgredió por los actores cobrando relevancia que estos hechos tuvieron lugar en la fiesta de la empresa, que se realiza anualmente y que constituye una instancia y oportunidad para compartir entre todos los colaboradores que trabajan en todos los locales de la V Región, con una comida, baile y premios para los empleados destacados en sus funciones, así como en años.

Los demandantes se respaldan para afirmar que esta causal de despido es indebida, sosteniendo que se los despide por emitir una opinión disconforme con el actuar de la empresa con sus trabajadores, la que tiene por objeto que se respeten los derechos laborales de estos y sobre la base de que la carta de despido incurriría en ciertas omisiones, ya que no se expresarían las palabras que son consideradas injuriosas; la extemporaneidad del despido, la indeterminación de las personas a quienes se dirigen las injurias y que la conducta fue realizada fuera del horario de trabajo. Respecto a estas afirmaciones, manifiesta que la libertad de opinión tiene como frontera el respeto a los derechos y reputación de los demás, que claramente ha sido transgredida con las expresiones vertidas por los trabajadores en la cena anual de la empresa. De igual modo, las expresiones que constituyen la injuria imputada por mi representada son claramente conocidas por los demandantes, tanto es así que destinan más de media página de su demanda para explicar, en su particular punto de vista, los que quisieron decir en la frase estampada en el lienzo, que se desplegó el día de la cena anual. Tampoco existe extemporaneidad en la causal, desde el momento que tal como se consignó en la misma carta de despido y que los trabajadores citan, antojadizamente de forma parcial, la desvinculación se adoptó como consecuencia de una investigación previa realizada por la compañía. En cuanto a una supuesta indeterminación de las personas injuriadas, sólo

corresponde citar, lo señalado en la misma comunicación de término de contrato: "evento formal en el que tradicionalmente la empresa celebra el cierre de año y que cuenta con la participación de los directores, gerentes generales y gerentes de las empresas del holding, junto con la totalidad de los trabajadores de la zona donde dicha fiesta se lleva a cabo. Misma oportunidad donde se premian a los locales y trabajadores, junto con el reconocimiento a su antigüedad o trayectoria" y "Expresiones que carecen de toda veracidad, afectando la imagen y credibilidad de la empresa y, de paso el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía y, en especial el ambiente de celebración y fiesta que habla hasta ese momento.". Por último respecto a que estos hechos ocurrieron fuera de la jornada laboral, en la Cena Anual de la empresa, es necesario tener presente que la jornada de trabajo tiene directa relación con la prestación efectiva de los servicios, es decir, con las obligaciones materiales de la relación laboral, pero ésta como se ha indicado precedentemente no se agota con estas obligaciones materiales, sino por el contrario, comprende lo que la doctrina denomina el contenido ético-jurídico y que corresponde a los derechos y obligaciones que rigen la relación entre las partes del contrato de trabajo, con la finalidad de proteger ciertos fines, de connotaciones éticas, como la vida, la seguridad y la higiene. Los fines de carácter ético, se entienden como intereses reconocidos por el derecho laboral que no teniendo carácter patrimonial o simplemente jurídico, se refieren a ciertas circunstancias u objetivos considerados importantes desde el punto de vista comunitario.

Entre las obligaciones que impone el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, en lo que nos interesa destaca la obligación de honradez, de rectitud, de lealtad.

Pues bien, este contenido -ético jurídico- de la relación laboral vulnerado por los actores, se extiende durante toda la vigencia de ésta y no puede limitarse su exigencia sólo a la jornada de trabajo, de lo contrario, se podría llegar al absurdo que la honradez, la rectitud y la lealtad sólo podrían exigirse durante la jornada de trabajo, y cesarla con el término de ésta. Entonces, la extensión de derechos y deberes de las partes más allá de los límites de la relación laboral, tales como la jornada de trabajo, constituye una de las avances de la legislación laboral y a título meramente ejemplar cabe citar precisamente las normas sobre vulneración de derechos fundamentales, que es el fundamento jurídico de la pretensión de los trabajadores denunciante. La razón de esta extensión es, precisamente, entender que tanto los derechos como deberes del trabajador en cuanto persona no pueden suspenderse o limitarse en el interior la empresa. Hay una falta



evidente a la rectitud y lealtad de parte de los actores, en sus actuaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, pero en el marco de la Cena Anual de la Empresa.

7. Los hechos, previamente descritos, además configuran la causal del N° 7 del artículo 160, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, porque se ha visto vulnerada la confianza que se tenía respecto de cada uno de los trabajadores demandantes, dentro del respeto en que se deben desenvolver las relaciones entre dependiente y empleador, particularmente si se considera que su representada cuenta con canales o medios a través de los cuales los trabajadores pueden exponer sus problemas e inquietudes.

En consecuencia, se han infringido, abiertamente, los deberes de lealtad, obediencia y buena fe, que conforman el contenido ético jurídico que está inmerso en todo contrato de trabajo legalmente celebrado y que las partes se encuentran obligado a respetar. Al respecto la Corte Suprema, en sentencia dictada el 26 de mayo del año 2004, autos Rol N° 61-2004, estableció que: "...no puede desconocerse que el contrato de trabajo se encuentra también marcado por su contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales...". 'Añade el fallo que: "...por 1c mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente, de buena fe. Es por este motivo que ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador laboral autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando al trabajador con la pérdida de las indemnizaciones que, en otro evento, le habrían correspondido...".

8. La reiterada jurisprudencia administrativa y judicial ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1) una prestación de servicios personales; 2) una remuneración por dicha prestación, y 3) ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con esta. Se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables, tales como: a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo

pertenece a la empresa o establecimiento; b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo; c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores; d) El trabajo se debe realizar según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador; e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa demandada y dictado en conformidad al mandato legal y el contrato de trabajo, imponen al trabajador una serie de obligaciones y prohibiciones que, persiguen entre otras, mantener la disciplina laboral al interior de la empresa, la protección de los bienes y propiedad de la misma, exigiendo de todos los trabajadores un comportamiento honesto, honrado y leal, para con la empresa y sus trabajadores.

Precisamente, estas obligaciones, consistentes en mantener un comportamiento recto, honesto, leal, honorable, etc., han sido infringidas por el demandante.

9. Por otra parte, es preciso exponer que el contrato de trabajo tiene un contenido y ese contenido consiste en los derechos y las obligaciones que este genera con su celebración para las partes. Dentro de este contenido que es eminentemente económico, destacan las obligaciones principales de naturaleza patrimonial como son la de remunerar y la de prestar servicios.

Sin embargo, el contrato de trabajo y su contenido no se agotan exclusivamente en una relación patrimonial entre las partes, sino que mucho más allá de eso, y según se vaya priorizando el mejoramiento de las relaciones laborales, surgen una serie de obligaciones recíprocas cuyo contenido atiende más que a la valorización pecuniaria del trabajo, a una suerte de imperativos derivados de ciertos bienes considerados valiosos en sí mismos, tales como la vida, la honra y la protección recíproca entre empleador y trabajador.

Dicho aspecto de la relación laboral recibe por la doctrina el nombre de aspecto o contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

Como señala la doctrina, el contenido ético jurídico corresponde a los derechos y obligaciones que rigen la relación entre las partes del contrato de trabajo, con la finalidad de proteger ciertos fines, de connotaciones éticas, como la vida, la seguridad y la higiene.

Los fines de carácter ético, se entienden como intereses reconocidos por el derecho laboral que no teniendo carácter patrimonial o simplemente jurídico, se refieren a ciertas circunstancias u objetivos considerados importantes desde el punto de vista comunitario.

Entre las obligaciones que impone el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, en lo que nos interesa destaca la obligación de honradez, de rectitud, de lealtad.

Este contenido de naturaleza ética del contrato de trabajo no es de importancia puramente teórica o académica, sino que su infracción puede llevar aparejado el término de la relación laboral.

Especialmente rigurosas son las consecuencias que en esta materia ha señalado el legislador frente al incumplimiento de estas obligaciones por parte del trabajador, a quien se le priva de su trabajo sin derecho a indemnización alguna.

10. Como puede apreciarse, la conducta desplegada por los demandantes al interrumpir la cena de fin de año de la demandada que motivó la terminación del contrato de trabajo junto con infringir el contrato de trabajo y el Reglamento Interno, ha infringido abiertamente el contenido ético-jurídico de la convención laboral, configurando las causales invocadas.

11. En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia judicial en fallo del Noveno Juzgado Laboral de Santiago, en la causa Rol N° 3967-2001, caratulada "Guzmán González con García Burr S.A.", confirmada por la Corte de Apelaciones de Santiago el 10 de noviembre del año 2003, Rol N° 223-2003, en la que se dictaminó que: "Sin lugar a dudas en la medida que el actor pudiera efectuar trabajos dentro de la empresa y participar en la reparación de maquinarias, de todas maneras tomaba conocimiento de los materiales usados y de las técnicas empleadas para dicho trabajo, métodos todos que sin duda alguna traspasó de manera consciente o inconsciente a la empresa en la cual él detentaba el cargo de administrador. A juicio de esta sentenciadora la conducta del actor, vulnera el principio de la buena fe, soporte fundamental de las

relaciones jurídicas que debe primar en la suscripción de los contratos de diferente naturaleza jurídica. 13° Que a juicio de esta sentenciadora y conforme al mérito del proceso, no resulta creíble lo esgrimido por el actor cuando señala que no tenía nada que esconder, dado que publicó en el Diario Oficial en el año 1999 la formación de la empresa Intercom Ltda., ya que al estar autorizado lo liberaba de haber hecho algo indebido. 14° Que a juicio de esta sentenciadora era de suma importancia para las partes haber modificado por escrito el contrato de trabajo, en relación a las prohibiciones del trabajador, y en definitiva que se hiciera constar por escrito la correspondiente autorización del actor en la reparación de las máquinas en comento. 15° Que por último en relación con la causal contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, se debe tener presente lo siguiente: a) Que para que dicho incumplimiento se configure no debe tratarse de meros incumplimientos contractuales, sino que éstos deben ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impidan la convivencia normal entre uno y otro contratante, o tratarse de conductas que induzcan a la indisciplina y/o lesionen o amenacen en cierto modo la seguridad y la estabilidad de la empresa, b) Que consta en contrato de trabajo suscrito entre el actor y la demandada, en su cláusula décima, letra c) que el trabajador sin perjuicio de las prohibiciones que se establezcan en el o los reglamentos internos del empleador, no podrá realizar, por cuenta propia o de terceras personas, cualquier gestión o forma de actividad relacionada directa o indirectamente con la naturaleza de los negocios, ello en su calidad de responsable de ventas, servicio técnico y arriendo de bombas sumergibles, c) Que en tal sentido lo menos que podía hacer el actor era cumplir las estipulaciones contractuales a las cuales se encontraba obligado y de las que se encontraba en pleno conocimiento, toda vez que se trata de un profesional, esto es, una persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación. 16° Que luego de haber hecho un análisis respecto de las causales aplicadas por la demandada al actor, a juicio de esta sentenciadora en la especie concurren las causales del N° 2 y N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, por lo que se rechazará la demanda en cuanto a las indemnizaciones legales solicitadas, en consecuencia el despido de que fue objeto el actor se ajustó a derecho y se encuentra justificado."

12. Siguiendo estos lineamientos, la Excma. Corte Suprema ha fallado, en causa Rol Ingreso Corte Suprema N° 5058-2004, de fecha 26 de Enero de 2006, que resolvió: "Octavo: Que la causal contemplada en el N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, constituye una forma de término del contrato sin derecho a indemnización, y que tiene por objeto proveer a que las relaciones laborales deben llevarse a efecto en un clima de

confianza, cumplirse de buena fe las obligaciones que de ella emanan, así como observar el deber de fidelidad y lealtad que les afectan y el respeto mutuo que debe imperar entre ellas. Es en este orden de cosas, entonces, que la conducta del actor, establecida como hecho de la causa, que ante el llamado de atención de parte de su Jefe por el no cumplimiento de sus obligaciones laborales, lo insulta en público y ante otros miembros de la empresa, con lo cual, a juicio de esta Corte, el actor ha vertido expresiones ofensivas y agraviantes, infringiendo el deber de respeto que debe a su superior y que va implícito en todo contrato de trabajo. Este tratamiento despectivo o injurioso hacia un jefe no puede tener lugar, por cuanto necesariamente disminuye su prestigio no sólo ante el mismo trabajador, sino ante el personal que dirige, afectando así las relaciones nacidas precisamente del vínculo laboral. Noveno: Que en la medida en que el fallo impugnado mediante el recurso de autos, se limitó a acoger la demanda sobre la base que el despido del actor debía estimarse injustificado, solamente porque los hechos invocados para el despido no configuraban la causal invocada por el empleador, fuerza es concluir que los sentenciadores incurrieron en error de derecho, por cuanto, probados los hechos corresponde, como se ha dicho a los jueces de la instancia aplicar el derecho, esto es, decidir si el actor había incurrido en la causal del artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo; error que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, desde que se ha procedido a declarar el despido injustificado y se ha condenado al empleador al pago de indemnizaciones improcedentes." .

13. En la etapa procesal pertinente, se ofrecerán e incorporarán todos los antecedentes que acreditan los hechos expuestos y que permitirán al Tribunal determinar que los demandantes incurrieron en las causales invocadas para la terminación del contrato de trabajo y, por consiguiente, que el despido se ajusta a derecho.

### III. Improcedencia del pago de los incrementos solicitados.

Conforme a lo que se indicó precedentemente, controvierte expresamente la existencia de una conducta de su representada constitutiva de la acción de tutela ejercida. Asimismo, se sostiene por esta parte la justificación del despido efectuado. Como consecuencia de ello, controvierte la procedencia de toda indemnización adicional y/o eventual incremento en las indemnizaciones solicitadas.

### IV. Respecto de las prestaciones demandadas.

1) En relación a las diferencia de sueldo base no pagadas desde octubre de 2011.

Respecto de este punto, hace presente que la demanda de autos no contiene fundamentación ni referencia alguna que permita entender cuál es la razón ni qué es lo que lleva a los actores Mauricio Rodrigo Ayala Farias, Jeannette Elizabeth Silva Álvarez y Danilo Javier Reyes Santana a pretender las sumas que indican en el petitorio. En consecuencia, tal petición no pasa de ser una pretensión infundada, que carece del estándar mínimo exigido por la norma del artículo 446 del Código del Trabajo. En consecuencia, y atendida la absoluta falta de contenido de esta pretensión, controvierte en los mismos términos de la misma forma tal pretensión, solicitando el rechazo para definitiva de las diferencias de sueldo base demandadas. En subsidio de lo anterior, y para el caso de estimarse por el Tribunal que la sola petición formulada por los actores resulta suficiente para legitimar tal pretensión (hipótesis que esta parte controvierte expresamente y que califica como ilegal, atendido que deja a esta parte en la necesidad de especular respecto de las razones que sustentan la pretensión deducida y afectan el derecho a defensa, atendido que no se sabe con certeza contra qué se está litigando), hace que los actores Mauricio Rodrigo Ayala Farias, Jeannette Elizabeth Silva Álvarez y Danilo Javier Reyes Santana eran funcionarios que distinguían en su remuneración un componente fijo (correspondiente al sueldo y otras prestaciones de valor fijo en dinero) y un componente variable (comisiones y bonos de gestión generados en un periodo mensual determinado).

Especificando este último punto, conforme a los términos de lo que eran sus contratos de trabajo, su sueldo base según contrato ascendía - hasta diciembre de 2008 - a la suma de \$20.000.- Sin embargo, con motivo de la dictación y entrada en vigencia de la Ley N°20.281, y atendido que la modificación introducida por dicha ley dispuso que el sueldo base a percibir por los trabajadores bajo ningún respecto podía ser inferior a un ingreso mínimo mensual, sus estructuras remuneratorias se vieron alteradas, al amparo de los ajustes a efectuar en sus remuneraciones, conforme a lo establecido en dicha Ley e instrucciones y dictámenes de la Dirección del Trabajo. En efecto, merced a la modificación indicada, y visto a su vez lo establecido por la Dirección del Trabajo en los dictámenes 3152/063 y 3662/063 (instrumentos que vinieron a constituirse en elementos complementarios del texto legal y que pautearon e instruyeron sobre la forma en que debía procederse a la adecuación a efectuar en las remuneraciones), en enero de 2009 su representada suscribió con los actores anexos de contrato que adecuaron sus contratos a la ley. Específicamente, y atendido que tal como se indicó tenían un sueldo base inferior al ingreso mínimo legal, se procedió a establecer la adecuación e igualación de sus sueldos base al Ingreso Mínimo Mensual (IMM). Para ello, conforme a la directriz

del Dictamen Ordinario N°3152/063 indicado, se estableció que en lo sucesivo se efectuarla un ajuste en sus remuneraciones (que se refleja en sus liquidaciones como "Ajuste Ley 1 (SBL)" , con cargo a la parte variable de sus remuneraciones, ajuste que se tradujo en que la diferencia del monto entre el sueldo base convenido en el contrato (\$20.000) y el valor asignado al ingreso mínimo mensual (\$159.000, a esa época), se completarla con cargo a las remuneraciones variables. En otras palabras, y tal como reza la norma transitoria de la Ley N°20.281, se procedió a "...ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones". En los hechos, esto vino a significar que para completar el sueldo base legal se comenzó a traspasar (contablemente) la suma de \$139.000.- desde la remuneración variable a la fija.

Pero, además, importante es señalar que conforme al anexo de contrato de trabajo indicado, conjuntamente con lo anterior se introdujo una reforma convencional que buscó asegurar para todos los trabajadores de la empresa un ingreso fijo por sobre el legal. Esta figura, consistió en el establecimiento y acuerdo de un ajuste de sueldo adicional, de carácter convencional, que permitía llegar a la suma fija, asegurada y total de \$200.000.- En otras palabras, en concordancia con lo dispuesto en la Ley N°20.281, se pactó un sueldo asegurado mensual superior al ingreso mínimo y, bajo ningún respecto, inferior.

De este modo, este "complemento" del sueldo base legal, llamado sueldo base adicional (que se agregaba al sueldo base legal) - acordado de consuno con el trabajador - no hace otra cosa que llevar a la práctica el espíritu de la Ley 20.081, el cual no es otro que lograr que los trabajadores tengan la certeza de un ingreso fijo y digno en forma mensual por sobre la expectativa incierta que el grueso de su remuneración dependiese del factor variable. El mejor ejemplo de lo anterior lo constituye el constatar que en aquellos meses en que el trabajador no hubiere generado un monto total de comisiones suficiente para la aplicación de este segundo ajuste contable, siempre percibirla tanto el sueldo base legal como, asimismo, el sueldo adicional, completando una remuneración fija superior a aquella fijada como mínima por la Ley. Se concluye pues que se potenció el sueldo fijo y asegurado, por sobre la comisión por ventas.

Al respecto, en el anexo antes señalado, este aspecto era tratado en la cláusula segunda, la que establece: "2.1. Sueldo Base: Las partes convienen que, con aplicación de los términos de que da cuenta este instrumento, a partir del 01 de enero de 2009, el trabajador percibirá mensualmente por concepto de Sueldo Base legal (SBL) el equivalente al Ingreso Mínimo Mensual (IMM), el cual a la fecha asciende a la cantidad de

\$159.000.- Asimismo, a partir de igual fecha, todo trabajador que tuviere más de 3 meses de antigüedad en el cargo de vendedor en la empresa percibirá por concepto de Sueldo Base Adicional (SBA) la cantidad de \$41.000.-, que sumado al SBL totalizará la cantidad de \$200.000.- brutos..." Para tales efectos, la remuneración del trabajador era objeto de un ajuste, análogo a aquel establecido en el Dictamen N° 3262/066, conforme al procedimiento detallado en la cláusula tercera, esto es, "Dos. ...De este modo, determinados que fueren los montos correspondientes para efectos de ajustar el Sueldo Base Legal y el Adicional, dichos montos pasan a ser ingresos fijos y, en caso alguno, ingresos variables. En consecuencia, las partes convienen expresamente en reducir la estructura de los ingresos variables, en aquello que resulte estrictamente necesario para realizar dichos ajustes y sus aplicaciones, por lo cual los únicos ingresos variables que tendrá el trabajador serán el saldo resultante luego de la aplicación del mecanismo referido, a cuyo total se ajustarán las comisiones, sus porcentajes y asignaciones..."

En otras palabras y siguiendo un procedimiento análogo a la directriz señalada en el dictamen indicado, se acordó convencionalmente un segundo ajuste contable para proceder al pago de tal beneficio, el cual se haría una vez igualado el sueldo base al ingreso mínimo mensual y con cargo a las remuneraciones variables.

Como consecuencia de lo anterior, la estructura remuneratoria de los actores reconocía en el componente fijo de la remuneración de las actoras un "Sueldo Base antecedente" (esto es, aquel establecido y acordado en el contrato de trabajo) por \$20.000.-, más el monto complementario del Ajuste Ley 1 (SBL) (esto es, la suma en que conforme a la Ley N°20.281 debía ajustarse el sueldo base contractual para igualarlo al IMM) por \$139.000.- más los reajustes legales pertinentes del IMM y más el denominado "Sueldo Base Adicional" (esto es, el monto adicional asegurado a la trabajadora y financiado merced al mismo procedimiento de ajuste) por \$41.000.-, sumas estas que en su conjunto conformaban un "Total Sueldo Base" que era debidamente detallado y desglosado en sus liquidaciones de remuneraciones, y que a septiembre de 2011 sumaba la cantidad de \$223.000.- Sin embargo, merced a la entrada en vigencia de los acuerdos del contrato colectivo suscrito en el mes de junio de 2011 y del anexo n°4 de agosto de 2011, ambos documentos suscritos por su representada y el sindicato N° 1 de trabajadores de Farmacias Cruz Verde S.A., organización de la cual formaban parte los actores. En efecto, la diferencia reclamada aparentemente se relaciona con que como consecuencia de la suscripción del Contrato Colectivo al cual están afectos los demandantes, se cambió en su conjunto sus estructuras remuneratorias, eliminándose el



sueldo adicional, comenzando a percibir como sueldo base - a partir de octubre de 2011 - una suma idéntica al Ingreso Mínimo Mensual. Ello se respalda y justifica en las estipulaciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con fecha 16 de junio de 2011 entre su representada Farmacias Cruz Verde S.A. y el "Sindicato de Trabajadores N° 1 de Trabajadores de Empresa Farmacias Cruz Verde S.A.", y el "Anexo N°4 Nueva Estructura de Sueldo Base y Remuneración Variable" suscrito entre las mismas partes el 12 de agosto de 2011, instrumentos resultantes de la negociación colectiva sostenida por dicha organización y su representada.

En tal sentido, deja constancia que uno de los puntos planteados por el Sindicato y que, posteriormente, se plasmó en el contrato colectivo, fue el establecimiento de una nueva estructura de remuneraciones que satisficiera las pretensiones de los trabajadores, mismos que instaban por el cambio y sustitución de la estructura remuneratoria que les era aplicada hasta ese entonces (con ajustes realizados conforme a la situación introducida por la Ley N°20.281 y anexo contractual de enero de 2009) por una nueva que eliminara tales ajustes. En estricto rigor, los trabajadores instaban por el incremento del monto del sueldo base aportado por el empleador (desde los \$20.000.- contractualmente pactados) hasta una suma idéntica al IMM. Y tal situación, que implicaba un aumento en el costo para su representada, iba aparejada con el establecimiento de un punto de equilibrio en la escala de comisiones de la remuneración variable. Para tales efectos, se dio cuenta en el contrato colectivo del interés de trabajar en una nueva estructura remuneracional, para lo cual, en la cláusula décimo segunda letra A) las partes acordaron una prórroga de 60 días para debatir ese aspecto, contemplando asimismo en la cláusula décimo segunda, letra B), un sistema de aplicación subsidiario para el caso de no lograr acuerdos, señalando que "1) El Sueldo Base que regirá será sólo el Sueldo base legal equivalente al Ingreso Mínimo mensual, sólo para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior al Ingreso Mínimo mensual, suprimiéndose de manera efectiva, definitiva y total todo otro sueldo base complementario o pactado que rija hasta esa fecha".

El trabajo desarrollado en tal sentido quedó plasmado en el Acta suscrita con fecha 12 de julio de 2011 por el Comité de Asesores de Farmacias Cruz Verde S.A. (integrado por Sergio Rojas Barahona y Guido Hervias Hutinel) y el Comité de Asesores del Sindicato N°1 de Trabajadores de Empresa Farmacias Cruz Verde S.A. (integrado por Sergio Carrasco Labra y Maricarmen Brilladero B.), al abordar esta materia que "Se conviene aislar el sueldo base legal y el sueldo base complementario, pues ambos conceptos se fusionarán y deberán ser equivalentes al Sueldo Base Legal y éste igual al

IMM." En otras palabras, el espíritu que guiaba a las partes era claro y no admitía interpretación: el único sueldo base sería el IMM, ello se plasmó en la suscripción del Anexo del contrato colectivo antes referido, con fecha 12 de agosto de 2011, suscrito entre su representada Farmacias Cruz Verde S.A. y el "Sindicato de Trabajadores N°1 de Trabajadores de Empresa Farmacias Cruz Verde S.A.", anexo titulado "Anexo N°4 Nueva Estructura de Sueldo Base y Remuneración Variable", el cual se refiere con claridad a este aspecto, estableciendo una nueva estructura remuneratoria, libremente convenida por las partes contratantes.

De ahí que cualquier cambio que se haya producido en la remuneración de los actores y que pretenda justificar esta infundada pretensión, choca con el mérito del contrato colectivo adscrito por los actores, evidenciándose la improcedencia de sus alegaciones, razón por la cual solicito el rechazo de la pretensión indicada.

## 2) Respecto de diferencias de semana corrida.

Respecto de este punto, y al igual que la pretensión tratada en el número anterior, los actores no formulan explicación, fundamentación ni justificación que permitan comprender las razones que la motivan. En consecuencia, tal petición no es sino una pretensión infundada, que carece del estándar mínimo exigido por la norma del artículo 446 del Código del Trabajo. En consecuencia, y atendida la absoluta falta de contenido de esta pretensión, la controvierte en los mismos términos, solicitando pura y simplemente su rechazo para definitiva, en atención a encontrarse debidamente pagado el beneficio de la semana corrida para los actores.

Y al igual que respecto de la pretensión anterior, y aun cuando esta parte considera que la falta de menciones y fundamentos son argumento suficiente para el rechazo de la pretensión pues deja esta parte en la imposibilidad de dar una correcta defensa frente a la misma, hace presente que:

- o La semana corrida está debidamente pagada a los actores y calculada sobre las comisiones que deben considerarse para estos efectos;

- o La única forma de entender la pretensión de los actores es por un error que deben tener a este respecto, ya que olvidan que la semana corrida sólo debe considerar en su cálculo aquellas comisiones que reúnen los requisitos fijados por el legislador para su cálculo, a saber, ser comisiones personales, principales, ordinarias y que se devenguen diariamente, lo que excluye ciertos conceptos remuneratorios variables como

son los Items "Diferencia de comisiones" (concepto utilizado para graficar en la liquidación aquella remuneración que es de cargo de Farmacias Cruz Verde S.A. y que se genera en aquellos casos en que se ha producido una diferencia a financiar por el empleador en razón del uso del trabajador de su feriado anual o bien en casos que se haya acordado el pago de un variable asegurado por un periodo de tiempo determinado (como en casos de traslado de local); o la "asignación especial", concepto remuneratorio que se refiere a un bono de cumplimiento de ventas por local, conforme al cual al término del mes respectivo se genera el bono para el trabajador si es que el establecimiento ha cumplido la meta grupal de venta.

En consecuencia, controvierte esta pretensión, solicitando para definitiva su más completo rechazo.

3) Respecto del feriado legal demandado.

Respecto del feriado proporcional que le corresponde a cada uno de los actores, controvierte los montos demandados, atendido que sólo resulta procedente para cada uno de ellos las sumas que se indican a continuación:

- Mauricio Rodrigo Ayala Farias: Se le reconoce el derecho al pago de la suma de \$257.047, correspondientes a un total de 11,96 días hábiles más 7 días inhábiles, totalizando 18; 96 días de feriado legal.

- Jorge Esteban Leiva Ruiz: Se le reconoce el derecho al pago de la suma de \$234.358.- correspondientes a un total de 17,74 días hábiles más 10 días inhábiles, totalizando 27,74 días de feriado legal.

- Jeannette Elizabeth Silva Álvarez: Se le reconoce el derecho al pago de la suma de \$523.483.- correspondientes a un total de 22,74 días hábiles más 12 días inhábiles, totalizando 34,74 días de feriado legal.

- Danilo Javier Reyes Santana: Se le reconoce el derecho al pago de la suma de \$69.198.- correspondientes a un total de 3,49 días hábiles más 2 días inhábiles, totalizando 5,49 días de feriado legal.

Indica que resulta inverosímil constatar que todos los actores señalen haber tenido a su haber idéntico número de días de feriado pendientes (42)... Sencillamente este aspecto evidencia una falta de verosimilitud que demuestra la improcedencia de la pretensión en la forma que fue solicitada, según se acreditará en su oportunidad.

4) Respecto de las remuneraciones de los meses de diciembre y noviembre de 2012 reclamadas.

A este respecto, controvierte expresamente adeudarse remuneraciones por el mes de noviembre, aspecto que se acreditará debidamente en la oportunidad procesal pertinente. Respecto del saldo de remuneración por los días trabajados en diciembre, reconoce lo siguiente: Mauricio Rodrigo Ayala Farias: \$301.552; Jorge Esteban Leiva Ruiz: \$115.943; Jeannette Elizabeth Silva Álvarez: \$306.586; Danilo Javier Reyes Santana: \$238.383.-

Sin perjuicio de lo anterior, hace presente que los actores eran beneficiarios del derecho a efectuar mensualmente compras en farmacias, mediante el uso de una Tarjeta Convenio Empresa, la que adoptaba la forma de un anticipo de remuneraciones y que - por lo mismo - se descontaba mensualmente de la remuneración del trabajador. Tal cargo se efectuaba en forma mensual desfasada. Por lo anterior, cada uno de los actores registra el siguiente debito por tal concepto, por compras efectuadas en los meses de noviembre y diciembre:

- Mauricio Rodrigo Ayala Farias: \$40.355.-.
- Jorge Esteban Leiva Ruiz: \$0.-
- Jeannette Elizabeth Silva Álvarez: \$14.806.-
- Danilo Javier Reyes Santana: \$76.206.-

En consecuencia, tales sumas deberán ser descontadas de los haberes reconocidos precedentemente, lo que solicita sea declarado en definitiva.

V. En subsidio, opone excepción de compensación parcial.

En subsidio de las alegaciones deducidas precedentemente, y para la improbable hipótesis de que el Tribunal acceda a lo demandado por los actores, opone la excepción de compensación parcial de lo debido.

El fundamento de dicha alegación se encuentra en que, como ya se indicó, con motivo de los consumos y compras efectuadas por los actores en los locales de su representada con cargo a la tarjeta convenio funcionarla de la cual eran titulares, existe un crédito de su representada en su contra por los siguientes montos, correspondiente a las

compras que hicieron con cargo a dicha tarjeta y que le debían ser descontadas mensualmente por planilla:

- Mauricio Rodrigo Ayala Farias: \$40.355.-.
- Jorge Esteban Leiva Ruiz: \$0.-
- Jeannette Elizabeth Silva Álvarez: \$14.806.-
- Danilo Javier Reyes Santana: \$76.206

En consecuencia, en subsidio de la solicitud de rechazo de la demanda por las razones precedentemente indicadas, solicita al Tribunal se sirva tener por interpuesta la excepción de compensación parcial de lo adeudado por el monto indicado.

VI. En subsidio, solicita se regulen conforme a la ley y al mérito del proceso las prestaciones laborales demandadas.

En el hipotético e improbable caso que el Tribunal estime fundadas las pretensiones de los demandantes, y en subsidio de todo lo anterior, solicita se regulen prudencialmente por el tribunal las cantidades demandadas, toda vez que éstas, en la situación que se colocan los actores para demandarlas, exceden y vulneran las disposiciones legales reguladoras sobre el particular y la remuneración pactada por las partes.

En efecto, el artículo 172 del Código del Trabajo en su inciso 2°, y para efectos del cálculo de las indemnizaciones reclamadas por los actores señala perentoriamente: "Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos 3 meses calendario".

En este sentido, el artículo citado con relación al artículo 41 inciso 2° del mismo texto legal obliga para el cálculo de las indemnizaciones, además de la exclusión de las asignaciones familiares, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año, si se trata de remuneraciones variables (que es el caso) a calcular el promedio recibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario, siendo evidente en tal sentido que resultan excluidos los conceptos de "premio", "Asignación familiar voluntaria", "colación", "movilización" y "ajuste sencillo" (por improcedentes) .

Pero además, señala que sencillamente no se comprenden los montos señalados por los actores en su demanda como remuneración promedio, mismos que no se condicen con el resultado obtenido de la consideración de la remuneración de los últimos tres meses trabajados. De ahí que reitera que, para todos los efectos, las remuneraciones promedio de los actores son aquellas señaladas precedentemente y que corresponde a las siguientes:

- Mauricio Rodrigo Ayala Farias \$483.152.-
- Jorge Esteban Leiva Ruiz \$326.478.-
- Jeannette Elizabeth Silva Álvarez \$528.454.-
- Danilo Javier Reyes Santana \$454.525.-

VII. En todo caso, sin costas, por haber existido motivo plausible para litigar.

En efecto, a más de lo expresado precedentemente, resulta improcedente una condenación en costas para su representada toda vez que le ha asistido motivo plausible para litigar.

Por tanto, de acuerdo a lo expuesto, y a lo dispuesto en las disposiciones legales citadas y demás pertinentes, solicita tener por contestada la demanda por tutela laboral y cobro de prestaciones y la demanda subsidiaria por supuesto despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por don Mauricio Rodrigo Ayala Farias, don Jorge Esteban Leiva Ruiz, doña Jeannette Elizabeth Silva Álvarez y don Danilo Javier Reyes Santana en contra de mi representada Farmacias Cruz Verde S.A. y, en definitiva, se sirva rechazarla en todas sus partes en atención a las razones- señaladas, todo ello con costas.

**Tercero:** Que, la audiencia preparatoria se celebró con fecha 19 de abril de 2013, asistiendo a ella ambas partes debidamente representadas. En dicha oportunidad, previo traslado de las excepciones deducidas por la parte denunciada, el Tribunal resolvió acoger la excepción de prescripción, señalando lo siguiente: “En cuanto a la excepción de prescripción, atendido lo dispuesto en el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo, habiéndose la demandante allanado además a la misma, considerando que se ha requerido el pago por parte de los actores por concepto de diferencia de semana corrida del mes de diciembre de 2010 a la fecha del despido, que la demanda se presentó con fecha 9 de enero de 2013 y teniendo presente lo dispuesto en el inciso cuarto de la norma legal citada y lo dispuesto en los artículos 2523 y 2524 del código Civil, se acoge la

excepción de prescripción opuesta por la parte demandada, en relación a las diferencias de semana corrida demandada por todos los actores de autos respecto del mes de diciembre de 2010, sin costas". En cuanto a la excepción de compensación parcial, atendido lo prescrito en el inciso cuarto del numerado primero del artículo 453 del Código del Trabajo se deja resolución para definitiva.

Que, se llamó a las partes a conciliación, lo que no se produjo, atendida la posición de la parte denunciada; fijándose como hechos no discutidos, los siguientes: 1.- Fecha de inicio relación laboral entre las partes. Respecto del trabajador Reyes Santana se precisa el inicio de labores el día 19 agosto 1997; 2.- Labores desempeñadas por los trabajadores para la empresa demandada; 3.- Fecha del despido, causales por las que fueron despedidos; y, 4.- Que se adeudaría a los actores el feriado proporcional y la remuneración por 7 días trabajados en diciembre de 2012.

Que, se fijaron como hechos a probar, los siguientes:

1. Si la empresa denunciada vulneró los derechos fundamentales de los trabajadores denunciados, en específico el consagrado en el artículo 19 n°12 de la Constitución Política de la República con ocasión del despido. Hechos y circunstancias.

2. Si los actores incurrieron en las causales de despido invocadas por su empleador para su desvinculación, esto es, las contempladas en el artículo 160 número 1 letra d) y número 7 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que constituirían dichas causales según carta de despido enviadas a los actores.

3. Remuneración percibida por los demandantes.

4. Efectividad de adeudarse a los actores por la demandada las prestaciones que se cobran en autos, en específico diferencia de sueldo base no pagado desde el mes de octubre de 2011. Diferencia de semana corrida desde el mes de enero de 2011 y remuneración de noviembre de 2012. En la afirmativa período adeudado y monto.

5. Monto adeudado a los actores por concepto de feriado proporcional y remuneración de diciembre de 2012.

6. Efectividad de adeudarse por los actores Ayala Farías, Silva Álvarez, y Reyes Santana, montos de dinero por concepto de compras efectuadas en la farmacia Cruz Verde mediante uso de tarjeta convenio empresa según se alegó en la contestación de la demanda. En la afirmativa, procedencia del cobro. Monto adeudado.

**Cuarto:** Que, la audiencia de juicio tuvo lugar con fecha 19 de julio de 2013, rindiendo la parte denunciante los siguientes medios de prueba, a saber:

- **Prueba documental:** 3 liquidaciones de remuneraciones de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2012 del actor Reyes Santana; liquidaciones de remuneraciones de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2012 del actor Ayala Farías; liquidaciones de remuneraciones de septiembre, octubre y noviembre de 2012 del trabajador Leiva Ruiz; liquidaciones de remuneraciones de noviembre septiembre, octubre y noviembre de 2012, del demandante Silva Álvarez; Panfleto de protesta y peticiones; Fotografía del panfleto nombrado en la demanda y contestación; Anexo de contrato de contrato de trabajo de 1 de agosto de 2012 Ingrid Rodríguez Urrutia y farmacia cruz verde; Informe de seleccionado adicional de fecha 3 de marzo de 2009 y de 25 de enero de 2009 donde se señalan las metas; 3 Actas de comparendo múltiple de conciliación ante la Inspección del Trabajo, de fecha 10 de diciembre de 2012.

- **Exhibición de documentos:** La parte denunciada exhibe los siguientes documentos: 1.- Contrato de trabajo y anexo de cada uno de los trabajadores; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de enero de 2011 a agosto de 2012 de todos los trabajadores.

- **Prueba confesional** de don Sergio Rojas Barahona, abogado, RUT N° 10.203.712-K, previa delegación de facultades, conforme lo dispone el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, y debidamente juramentado, señaló, en estrados, en lo pertinente al esquema de remuneraciones de los trabajadores despedidos, sostiene que de los trabajadores despedidos, hay 3 personas que eran vendedores y uno era bodeguero, los 4 son trabajadores sindicalizados y firmaron el 16 de junio del año 2011 un contrato colectivo que modificó el sistema tradicional que tenían los trabajadores, hasta antes de esta época a propósito del cual quedaron con un régimen mixto donde había un sueldo base que equivalía el ingreso mínimo mensual de la época más un sistema variable que en el caso de los vendedores era sobre la base de comisiones de la venta de productos. Interrogado sobre la comisiones de la venta de productos y que tipo de comisiones tenían estos trabajadores, específicamente en que consistían y cuales ítems se entenderían incorporados en ellas, sostiene que es el porcentaje sobre la venta de productos. Consultado si había un porcentaje único, expresa que dependía del producto en este caso. Parfraseado sobre la existencia de un régimen de comisiones por ventas de productos y consultado sobre la cláusula de comisiones y de cómo se componía la remuneración del trabajador, expresa que fundamentalmente son dos tipos de



comisiones, una comisión que comprende la gran mayoría de los productos, que tiene un porcentaje que está contenido en el contrato colectivo, no recuerda su porcentaje exacto, pero cercano al 2% en un grupo de productos y en otro era inferior a un 1%. Respecto a este grupo de productos que dividió en dos y que características tienen esos productos, indica que en el caso de los que tienen el porcentaje menor está la totalidad de los productos que se comercializan en la farmacia y en el caso del grupo menor son productos que generan mayor contribución a la compañía. Requerido sobre que entiende por lo señalado por los trabajadores que dicen que “realizan actividades de ventas de productos” indica no reconocer a que se refiere con “actividades”. Preguntado si existen en la empresa en la práctica actividades o concursos que se realiza la empresa por los cuales se da cierta prima al trabajador, asevera que eso técnicamente no son comisiones, es otro tipo de ingreso variable, que en este caso se fija mes a mes y que consiste en que algunos productos forman parte de metas que se asignan por local, por lo tanto cada local tiene un número de unidades a cumplir como meta y en caso de cumplirlas se distribuyen los incentivos y especifica que tales productos pueden ser medicamentos o no, dependiendo del concurso. Interrogado sobre qué significa para él, producto seleccionado, señala que corresponde al grupo de productos que efectivamente generan mayor contribución a la compañía y mayor porcentaje de comisión para los trabajadores y agrega que tales productos seleccionados son medicamentos y no medicamentos. Sobre que son productos de marcas propias, indica que son aquellos que en la industria en general, suelen identificarse, como los productos que forman parte en el caso de la fabricación e importación a una empresa relacionada al que los comercializa y en el caso de la denunciada podrían ser los de laboratorio MITLAB que es una empresa relacionada al grupo SOCOFAR CRUZ VERDE, los cuales estarían sujetos a un régimen especial de comisión esos productos, al respecto aclara que fundamentalmente el tema de las comisiones no trabaja necesariamente sobre la base del origen o marca del producto, sino que en base a la mayor o menos contribución que genere a la canasta de los productos de la empresa. Requerido sobre que significa un cliente incógnito, sostiene que en relación al contexto en que se formula la pregunta, los trabajadores que forman parte de este juicio que son 4 personas, 3 de ellos son vendedores y uno bodegueros y el sistema CRECE que fue el motivo del lienzo, en un sistema de remuneraciones que no aplica a ninguno de los trabajadores que están despedidos, ellos tenían un contrato colectivo que está vigente desde el 16 de junio de 2011 hasta el 16 de junio de 2014, por lo tanto, estos trabajadores tienen un sistema de remuneraciones distinto al CRECE que es el que fue motivo del lienzo y dentro de la justificación para tal lienzo que se quiere

hacer ver hay que dejar claro que estos trabajadores tenían un sistema de remuneraciones distintos al motivo de su reclamo, nunca les pudo ser aplicado porque el sistema de remuneraciones que tenían ellos era el que efectivamente el abogado está consultando y era el vigente hasta junio de 2014. Expone que el reproche que hoy se pretende justificar no va hacia el sentido que tiene, a propósito del cliente incognito es un programa de chequeo que se realiza por la compañía para ver el cumplimiento a los protocolos niveles y estándar de servicios que busca la compañía tener en su fuerza de venta. Solicitada su explicación sobre en qué consiste la labor de este cliente incógnito en específico, expone que no es la persona que lleva ese programa, pero a grosso modo puede decir que es un programa donde existe un cliente que de alguna manera va a la farmacia y bajo los protocolos y políticas que se han fijado para este programa chequea sin que el vendedor sepa, se genera un reporte y ve el cumplimiento de políticas y estándar de servicios. Aclara que como no es gerente general no puede saber cuáles son esas políticas o estándar de la compañía. Reitera su respuesta y que desconoce cuáles son los protocolos, los que si se van modificando de tiempo en tiempo. Respecto a que entiende como productos adicionales, expone que son también aquellos que la compañía determina sobre los cuales se genera también un incentivo variable que se va fijando periódicamente. Previa autorización del Tribunal, se le exhiben al absolvente la liquidación de remuneraciones exhibidas por la denunciada del trabajador Danilo Reyes Santana del mes de agosto de 2012 y al respecto sobre la parte inferior y desglose de comisiones con letras explica que son diferencias de comisiones, lo que es un ajuste que se provoca efectivamente mes a mes, puede o no ocurrir, está la asignación especial que en este caso de debe corresponder a los que son actividades de concursos, que son \$41.000 otras asignaciones que pueden ser varias, como comisiones de tarjetas de créditos y otras comisiones, comisiones TCV \$2.530, en este caso, la comisión A y B, corresponden a la comisión que ya refirió, es decir al universo total de los productos en un caso y en el otro caso los productos seleccionados, está la comisión incremental que es un incentivo que se genera por ventas superiores a las comisiones A y total variable generado que son los \$246.000 que se suman a los ítems fijos que están en la columna superior. Explica que TCV es la tarjeta de crédito Cruz Verde y detalla que en otras asignaciones están comprendidos varios incentivos pequeños, como venta de pines telefónicos, colocación de tarjeta, porque una cosa es cuando se genera la apertura de una tarjeta de crédito y lo otro es lo que se vende por la tarjeta de créditos. Aclara que nunca dijo que en la remuneración de los trabajadores estuvieran consideradas sólo remuneración fija y comisiones, sino que dijo remuneración fija y variables y dentro de la

variable está este desglose. Insiste que la remuneración está compuesta, por remuneración fija y variable, con todos los ítems que recién detalló. Añade que la lectura que acaba de hacer corresponde a todo el variable que compone la estructura de la remuneración del trabajador. En cuanto a los hechos del despido de los trabajadores, sostiene conocer el motivo del mismo y expone que con ocasión de la celebración de la gala de fin de año, del año 2012, que ocurrió a fines de noviembre, si mal no recuerda el día 24, en el centro de eventos Muelle Barón, tres vendedores y un bodeguero, interrumpieron la cena que se estaba dando en ese minuto, con gritos, con panfletos y desplegando un lienzo, que con expresiones injuriosas pretendió alterar, el protocolo que se estaba llevando en ese minuto en la fiesta que tradicionalmente la plana directiva de la compañía prepara y ofrece a sus trabajadores, oportunidad en la cual, se llevan a cabo una serie de etapas, por una parte se agasaja a los vendedores con la cena del más alto nivel, en los términos que es una cena con banquetería, se buscan lugares que sean efectivamente un homenaje a un año completo de trabajo, es una gala, por lo tanto todos quienes intervienen van vestidos de ocasión con traje, donde se busca a través de su organización que efectivamente intervengan los directivos de la compañía, invitados de estos, inclusive esta gala son de alguna manera dirigidas por figuras de renombre público, se busca generalmente personas de la televisión para que le den un realce mayor quienes actúan como verdaderos animadores de esta gala, acto seguido se genera un protocolo que es premiar los buenos desempeños y años de servicios de los trabajadores de la zona, a través de la entrega de galvanos y otros, después se procede a la cena propiamente tal y en los hechos puntuales, estos trabajadores fuera de todo marco de protocolo, interrumpieron esta ceremonia, desplegando este lienzo y pretendiendo alterar lo que era en este caso una oportunidad, la única del año, en que se genera un ambiente ceremonial y donde todos disfrutamos de un momento agradable. Se evaluó en su minuto, estos hechos, por las gerencias del caso, para determinar cuál era el propósito detrás de esta supuesta manifestación, se trata de personas a ninguna de ellas le puede ser aplicado el sistema CRECES, el sistema que desplegaron, quiso poner en entredicho el sistema de remuneraciones que representa el 80 a 85% de los trabajadores de la empresa, imputando o incluyendo en su lienzo expresiones como mentira, dignidad, negación, en circunstancias que ninguno de estos trabajadores pudo tener ningún reproche contra este sistema porque a ninguno de ellos les aplica y por lo mismo no era un reproche de lo que le sucedió a ellos, tampoco eran dirigentes sindicales, sus dirigentes habían firmado contrato colectivo con la empresa hace un año atrás, y por tanto los reproches que pudieron haber tenido no eran contra la empresa sino que contra su

dirigente sindical. Añade que se evaluó por la empresa que justificación o contexto tuvo el reproche que hicieron y que buscaban y claramente lo que se buscó en ese momento era generar un conflicto que no existía con ellos ni con nadie, incluso más al cabo de unos minutos ellos mismos se dieron cuenta que recibieron el reproche de sus mismos compañeros de trabajo y procedieron en este caso a retirarse, lo que fue evaluado como expresiones injuriosas de estos trabajadores, a tan punto, que la conflictividad que quisieron provocar, fue grabada en un video y después ese video subido a youtube precisamente para vanagloriarse que ellos habían sido capaces, en este caso de conflictuar una oportunidad que la empresa busca para agasajar a sus trabajadores por lo que las causales que se buscaron en ese minuto fue evidentemente la del artículo 160 N° 1 letra d), expresiones injuriosas y la del 160 N°7 entendiendo que evidentemente aquí no se guardó el respeto debido al empleador. Indica que en esa oportunidad, estaba el Directorio completo de la compañía, están los propietarios, todos los gerentes, todos los trabajadores, jefes de local, vendedores, bodegueros, es decir todos los trabajadores de la V región, alrededor de 700 personas. Consultado sobre la hora de ocurrencia de los hechos, asevera que fue pasada las 11:30 de la noche y tuvo una duración entre 5 a 10 minutos, y la fiesta terminó la madrugada del día siguiente, probablemente pasadas las 02:30 de la mañana. Añade que generalmente comienzan los traslados de los locales hacia el lugar pasadas las 09:00 de la noche, por lo tanto la llegada comienza de 09:30 a 10 de la noche. Requerido de cuál había sido el comportamiento de los trabajadores anterior a la ocurrencia de los hechos, exponen no tener esa información, como tampoco saber si tenían carta de amonestación. Interrogado sobre el video subido a youtube y de cómo sabe que ellos mismos lo subieron, sostiene que es porque ellos lo grabaron, porque cuando se ve el video, uno se da cuenta que la persona que está grabando está asociada a quienes llevan el cartel y aparentemente fue un celular y la única forma de que ese video llegara a youtube fue porque la persona estaba efectivamente vinculada con las personas que llevaran el lienzo. Agrega que llevaban el lienzo las 4 personas despedidas, aclara que no dijo que ellos grabaron, sino que dijo una persona vinculada a ellos. Preguntado de que ocurrió en específico, cuando ellos levantaron su lienzo, expone que ellos ingresaron en un momento donde efectivamente la gente estaba cenando, avanzaron el orden de los 80 a 100 metros y lo desplegaron tirando panfletos entre medio de los que estaban cenando, añade que habiendo 700 personas, cada uno de ellos reaccionaron de maneras distintas. Algunos pifearon, otros se asustaron, otros se acercaron. Requerido de cómo concluyó el incidente, asevera que después de esos 5 a 10 minutos, el cartel fue bajado y entiende que estas personas se fueron la fiesta, señala

desconocer quienes bajaron el cartel. Finalmente, respecto de la investigación, indica que más que una investigación, se ponderó dentro de la visión de los gerentes que estuvieron presentes con su jefatura zonal también, la gravedad del incidente y luego de aquello se procedió con el despido, decisión que tomaron después de un tiempo razonable, ya que esto fue un fin de semana, y se esperó que la gente se reuniera, conversara y decidiera, lo que no fue más allá de dos semanas.

- **Prueba testimonial:** Previo juramento de rigor, prestan declaración los siguientes testigos:

1. **Ingrid de Lourdes Rodríguez Urrutia**, RUT N° 10.046.616-3, vendedora. Interrogada por el abogado de la parte denunciante, señaló que conoce a los demandantes, especialmente a Jeannette Silva de quien fue compañera hace aproximadamente dos años. Agrega que actualmente se encuentra desvinculada de farmacias Cruz Verde, que fue despedida por un lienzo que fue presentado en una fiesta a fin año y esto le consta porque estaba presente, que la fiesta se desarrolló en el local Barón en Valparaíso a las 20:00 pm y que legó a la misma a eso de las 10:00 y se retiró a las 03:30 a 04:00 am. Afirma que el asunto del lienzo se produjo aproximadamente a las 01:00 am, que el despliegue del lienzo tuvo una duración de 10 minutos y con posterioridad a ese tiempo la fiesta siguió normal. Agrega que se enteró del despido porque su jefa se le comunicó, que se habían despedido los niños del lienzo. Añade en relación al lienzo, que era producto de una protesta de algunos trabajadores por un sistema nuevo a implementarse CRECE y las remuneraciones que perciben. Sostiene que respecto al primero se trata de un sistema de pago, que existen trabajadores que están o no bajo este sistema, que la razón de la protesta se debió a aquello y que respecto de las remuneraciones agrega que se debe vender lo que la farmacia pide y que eso forma parte de la misma. Añade respecto de la actora que la remuneración incluye concursos, adicionales, seleccionados y marcas propias. Sostiene en relación a los concursos, que por la venta de éstos se percibe una cantidad de dinero, que lo adicional es un porcentaje por ofrecer lo que se encuentra encima del mesón, que las bases del concurso las determina Cruz Verde y que esto se hace por medio de un listado que debe tener presente para poder ofrecer los productos en mesón y ganar un dinero por su venta. Añade que la empresa Cruz Verde Fiscaliza el cumplimiento de lo anterior mediante la verificación de las metas, que se realiza un control por parte de las químicas para poder determinar aquello y que los adicionales son aquellas cosas que van encima del mesón y que deben ofrecer y vender al cliente , que es algo adicional a la venta, y que están

conformados por medicamentos y artículos de perfumería que a su vez también son controlados por la empresa y para ello determina un porcentaje a fin de que las ventas no bajen de ese nivel y de hacerlo, se le califica como mal vendedor. Agrega que se deben cumplir las metas que establece la empresa y que de no hacerlo no son buenos vendedores, que los seleccionados son aquellos productos o venta que mayor ganancia le generan, que estos productos son determinados mediante pantalla del sistema computacional y que están conformados en su mayoría por medicamentos y también perfumería. Afirma que al estar determinado de esa manera los seleccionados ellos como trabajadores saben que les genera mayor ganancia en la venta. Añade en relación a los clientes incognitos, que estos son aquellos que acuden a la farmacia, les hacen una venta y si al momento de producirse esta no se le ofrecen los productos, aparte de llamarlos para informarles que no realizan bien su trabajo se pierden el premio signado por la venta de los productos. Finalmente agrega que actualmente trabaja en el loan N°187 de Belloto, que conoció a la actora cuando trabajaron en la sucursal N°3 que se encuentra en Paseo Cousiño con Calle Valparaíso, que trabajó 6 años en esta última, que respecto de la remuneración de la trabajadora se componía de concursos, seleccionados y adicionales y son estos conceptos los que le dan el sueldo mensual que perciben, que existe un régimen especial que es evaluado, que la actora pertenece al contrato colectivo suscrito con el sindicato y que el sistema de remuneración es lo mismo pero más bajo que ellos, que no ha visto liquidaciones de sueldo de la actora ni otro trabajador y que esto le consta porque en la empresa se registra un mismo sistema en todos su locales y por ser ella trabajadora de la empresa, que su estructura de remuneración es la misma que la actora, en menos porcentaje pero es la misma y que esto se grafica porque , por ejemplo, en concursos ellos ganan un poco menos, en seleccionados igual y que esos porcentajes son fijados por la empresa Cruz Verde, que el día de la fiesta se encontraba detrás de los demandantes en el local de fiesta y que ellos sacaron un lienzo, algunos aplaudieron y otros sacaron fotos y que un Gerente de la empresa saco el lienzo, lo tomo y arrugó y lo dejaron en un costado y los demandantes caminaron unos 5 pasos adelante un poco hacia atrás y que ella se fue por el costado y vio que arrugaron el letrero, que éste decía “ algo del CRECI y sobre las remuneraciones”, no recordando exactamente el contenido total del letrero y que solo recuerda la finalidad a la cual estaba dirigido, que desconoce si los demandantes suscribieron la modalidad crece, que ha acudido a todas las fiestas de la empresa en las cuales se acude informalmente, que el canal de comunicación en la empresa es establecido y la razón por la cual motivó ese hecho fue el descontento por parte de los trabajadores.

2. **Evelyn Alejandra Vergara Loyola**, RUT N° 16.232.847-6, visitador médico. Interrogada por la parte denunciante declarar conocer a las partes de este juicio Jeannette, Jorge y Mauricio, porque trabajó con ellos en el local N°320 durante dos años, para Cruz Verde. Requerida si conoce la actual situación laboral de los demandantes, expone que no mucho en realidad por no saber cuál es su actividad actualmente. Añade saber que ellos no trabajan actualmente para la denunciada, por haber sido despedidos, por sacar un cartel en una fiesta privada que fue a fin de año. Asevera saber lo anterior, porque estuvo ahí, pero desconoce fecha exacta, sí que fue en noviembre de 2012. Consultada de cuál fue el hecho que motivo el despido de los demandantes, responde que por la información que les dieron fue por haberse manifestado, sacando un lienzo en la empresa. Indica que ella vio el lienzo por estar sentada en la misma mesa, en el cual se leía “el que crece con el crece” pero no recuerda la segunda frase. Sostiene saber que significa la denominación CRECE, y expone es el nuevo sistema de remuneraciones que tiene la empresa. Añade que el otro sistema de remuneración, era el que tenían antiguamente. Señala no recordar muy bien fecha desde la cual está vigente el sistema CRECE, pero comenzó a finales de 2011 pero el fuerte fue el año 2012. Expone que están sujetos a este sistema todos los auxiliares de farmacia, pero no los demandantes porque no estaban de acuerdo con el nuevo sistema. Señala tener entendido que sólo dos de ellos formarían parte de una asociación sindical. Respecto a la fiesta, expone que la hora de inicio fue a las 10:00 y terminó 03:30 de la mañana y la protesta o incidente ocurrió a las 12:30 a 01:00 por no más de cinco minutos, prosiguiendo luego la fiesta normalmente. Detalla que se había terminado de cenar y se procedería dar el pase al baile y los chicos sacaron un lienzo, sacándolos a los tres o cuatro rápidamente los guardias. En cuanto a los motivos de la protesta, afirma conocerlos, y era que con el sistema antiguo de remuneraciones no estaban de acuerdo mucho de los trabajadores, por lo tanto tres de ellos tomaron la decisión de protestar en contra de eso y en contra del nuevo sistema que estaba imponiendo la empresa, que era el sistema CRECE. Respecto al antiguo sistema, señala que consiste en las formas de pago, básicamente era el sueldo base, gratificación y de ahí se desglosaba a comisiones de donde se basaban los concursos adicionales, como productos seleccionados, productos propios y venta de tarjeta. Por adicionales, expone se refiere a productos, medicamentos y algunos productos de perfumería que la empresa les exigía vender para medir parámetros. Interrogada de cómo fiscaliza la empresa esa venta de productos adicionales, manifiesta que habían varios, de tres a cuatro veces en el día les informaban los estándares en los que iban y se debía estar por sobre el 30% de los productos adicionales vendidos, es

obligación que el cliente se vaya con un producto adicional vendido y la principal medición era por vender productos adicionales y para postular a un buen local de ventas debían tener esos parámetros altos y si no vendían no cumplían con los perfiles de la empresa y por tanto, o los despedían o los pasaban a otro local que tenía menos ingresos. En cuanto a los productos seleccionados, indica que son productos que también la empresa les hace vender porque les dejaba comisión y si debían vender entre un producto no seleccionado por el cual no ganaban nada, obviamente vendían medicamentos que sí tenían la letra S. Explica que se enteraban que el producto era seleccionado por la letra S que aparecía en la pantalla. Agrega que cuando el cliente, se acercaba al mesón y les pedía un medicamento, aparece la A de adicionales que son los que más le da ganancias, los seleccionados y los concursos. En cuanto a los concursos, sostiene que son productos de laboratorios específicos, que pagan una comisión aparte del sueldo, lo que significaba era que a ellos mensualmente llegaba un listado de productos en concurso y debían vender y sacarlos lo más pronto y si cumplían la meta que ellos proponían, ganaban plata por eso. Refiere que se trataba de medicamentos principalmente y algo de perfumería, en tanto en los seleccionados, eran medicamentos y los adicionales, medicamentos y algo también de perfumería. Preguntada sobre el malestar que había, responde que era básicamente porque no se entendían los contratos, del contrato antiguo no se entendía nada, se preguntaba a los químicos y alguno de ellos daban una explicación que no les dejaba lo suficientemente tranquilos, por lo tanto, los que más sabían eran los vendedores más antiguos que podían explicar en qué consistía el contrato de trabajo o como se les pagaba, agrega que ellos sabían que debían cumplir ciertos estándares y cumpliendo con ellos se podía ganar más dinero. Requerida sobre quien determinaba los estándares, responde que la empresa. Interrogada por la parte demandada, respecto de que estaba en la misma mesa y si recuerda lo que decía el lienzo, señala que en su integridad no, sólo frases que decían quien Crece con el Crece, ganarse sin mentir y la segunda frase no la recuerda muy bien. Indica que ese lienzo lo levantó Jeannette con Mauricio. En cuanto al sistema remuneratorio que tenía Jeannette con Mauricio, sostiene tener entendido que ellos pertenecían al sindicato y por tanto su sistema de remuneraciones era distinto, pero no tiene idea desde cuanto tenían ese sistema distinto. Consultada cómo llegaron a tener ese sistema de remuneración distinto, explica que si se pertenecía al sindicato se tenía un sistema distinto de remuneración, pero no maneja los parámetros o cuanto ellos ganaban, añade que ella no pertenece al sindicato ni al Crece por lo tanto manejaba algo lo que era su remuneración. Asevera que los demandantes en ese tiempo no podían ser CRECE o pasara serlo, porque pertenecían al Sindicato. En cuanto a si



existían canales a través de los cuales si un trabajador como los actores podían formular reclamo, consulta o duda de su sistema remuneratorio, sostiene que si, porque varias veces escuchó que ellos le pedían explicaciones a químicos y no se le daban las respuestas que ellos pedían, por lo tanto cree que la expresión más lógica era tratar de manifestarse de una forma pacífica frente a quienes tenían que saber del malestar, esto es los empleadores. Añade que ese malestar era general, en lo personal indica que ella también estaba en desacuerdo, incluso muchos colegas conversaron del tema, pocos dieron la cara y ellos tuvieron la valentía de serlo. Aclara que ellos no eran los dirigentes sindicales, refiriéndose a los actores. Respecto al sistema remuneratorio y que ganaban los actores si vendían productos adicionales, explica que ellos ganaban un porcentaje que era al parecer un 0,4%. Interrogada a cuales eran las principales funciones de los actores como auxiliares de farmacia, expresa que era vender los productos adicionales, seleccionados y concurso. Agrega no saber cuáles eran sus funciones por contrato, porque nunca lo vio, pero cree que decía lo mismo que el de los ellos, es decir, vendedores. Preguntada acerca que los guardias el día de la fiesta, asevera que uno de los guardias fue bien agresivo con uno de los colegas, Jorge, con quien fue bien agresivo, no así lo demás, porque los otros trataron de sacarlos pacíficamente, lo que sabe porque estaba ahí. Reitera que los actores estuvieron cinco minutos como mucho, y cuando ellos extendieron el lienzo, estaban en la mesa que estaba a la mitad del salón de eventos, que era en VTP, que era grande, donde había muchas personas. Indica que estaban todos cenando, en el tema de la premiación, porque no hablaron los gerentes y terminada la premiación, siguieron cenando y cuando iban a pasar al baile ellos, sacaron el lienzo ya mencionado. Respecto a la premiación, era a personas que llevaban cierta cantidad de años prestando servicios a la empresa, los que eran premiados por la empresa. En cuanto a las características de la fiesta, indica que es formal, es una cena, después hay un baile, lo que hay generalmente en las fiestas de fin de año de los empleados. Requerida de cuánto tiempo prestó servicios a la empresa, aclara que dos años y fue a dos fiestas. Preguntada de si estaba establecido para los actores un procedimiento mediante el cual canalizar sus reclamos, indica que cuando los trabajadores no son escuchados por la gente siguiendo los conductos regulares, no queda alternativa que hacer llegar a los máximos jefes el malestar de los trabajadores, añade no saber si es el canal o la mejor manera. Reitera que ellos hablaron con los químicos muchas veces, pidieron audiencia con la gerente, pero de ahí no maneja mucha información, por lo que no puede hablar de algo que no tiene certeza. En cuanto al reproche de los trabajadores, expone que se vinculaba con las remuneraciones que existían, que cada vez estaban disminuyendo, que

afectaba al común de los vendedores, porque iban bajando, las metas eran casi imposible de cumplir y también por el sistema CRECE que no se conocía mucho y también porque los monitores o personas encargadas de enseñar aun así ni ellos estaban claro, y es un sistema que por no estar claro los trabajadores tampoco. Consultada si los demandantes como trabajadores sindicalizados tenían clara su remuneración, indica que sí, que a ellos también se les hablaba, pero no sabe en realidad.

3. **Eva Rojas Sáa**, RUT N° 10.327.479-6, auxiliar de farmacia. Interrogada por el abogado de la parte denunciante, señaló en estrados que trabaja para Cruz Verde, hace 18 años, que conoce a alguno de los demandantes, a Danilo, a Jeannette, los conoce a casi todos de vista, pero trabajó con Danilo y con Jeannette. Consultada si conoce la situación de ellos actual en Cruz Verde, respondió que lo desligaron de la empresa, por el asunto de la protesta que se hizo en la fiesta de la empresa de fin de año; de ello le informó su jefa en el trabajo. En relación a la fiesta de fin de año, se le preguntó cuál fue la hora de inicio y más o menos la hora de término de esa fiesta, indicando que comienza todos los años aproximadamente a las 22:30 cuando los locales ya están cerrados y termina como a las 4:00 de la mañana. Consultada a qué hora ocurrió esta protesta, señaló que la hora exacta no la recuerda pero ya habían hablado los gerentes y se había hecho la premiación de los 10 años, 15 años y 20, estaba listo para comenzar la fiesta. Requerida para señalar aproximadamente cuánto duró la protesta, indicó textualmente que “donde yo estaba fue en el medio de la sala en un galpón grande y delante mío estaba la mesa de los gerentes, entonces lo que yo ví fue casi encima de mí a Jeannette y otros compañeros más con el lienzo, que no lo alcancé a leer tampoco porque el gerente se paró, y él y otros más lo tomaron, lo doblaron y corrieron a los chiquillos hacia atrás. Eso fue lo que más se apreció y los sacaron del recinto y luego la fiesta continuó porque nadie se paró, por lo menos donde yo estaba hacia atrás, nadie más se paró de su asiento, todo continuó normal”. Consultada si escuchó decir alguna expresión a los protestantes, expresó que la verdad escuchó poco o nada porque había mucho ruido, en realidad que no se dieron cuenta, estaba cerca de ella cuando les tomaron el lienzo y se lo llevaron. En relación al motivo de esta manifestación, protesta, si era por el asunto de la remuneración del CRECE y por la poca claridad que hay en las liquidaciones de sueldo, señaló que sí; en relación a la nueva forma de remuneración, explicó que es un nuevo sistema que se llama o se llamaba CRECE, yo ella no ha firmado, así que no lo tiene como muy claro, pero sabe que se llega a canastas con ciertas metas, que durante todos sus años siempre han ido llegando a metas, que es por el tipo de remuneración que reciben, con comisiones, según lo que vende es lo que gana, agrega que tienen que

vender productos adicionales, ventas tarjetas cruz verde, concursos, y comisión por producto. Consultada ¿por qué usted señala que hay poca claridad?, indicó que en la liquidación, porque no dice por ejemplo, no se ve claramente en la liquidación que diga ventas por tarjeta tanto, sino que dice comisión 2.1, es una cosa como bien extraña la forma de pago, no está totalmente clara. Preguntada qué tipo de remuneración tiene comparada con la de los demandantes, respondió que la misma, porque también está en el sindicato, por eso se miden por los parámetros de la empresa, tiene que vender producto adicional, productos de concursos, las tarjetas de venta cruz verde, y productos de marca propia, eso es bien importante, igual los están normalmente controlando que cumplan con esos parámetros, porque los ponen lista todos los días como va cada uno con esos parámetros, especialmente producto adicional, que es como una de las cosas más importantes que hay en la empresa y con eso mismo se hace el sueldo. Requerida para señalar qué es un concurso, contestó que llegan todos los meses listados que imprime el químico, listado de concursos con diferentes medicamentos, de diferentes laboratorios, hay varios que se repiten, por años se han repetido, y mandan una cierta cantidad de medicamentos que tienen que vender y ganan cierta cantidad de plata, ahora lo han dividido porque antiguamente no era así, ahora lo dividen en A y B, hay que vender de laboratorio Bagó, Bagó A, Bagó B, Mintlab A, Mintlab B, que es el laboratorio de nosotros, o sea de Cruz Verde, entonces es importante que lleguen a esas metas para que puedan hacerse sus sueldos, además, con el producto adicional que también están, tienen un cliente incógnito que pasa preguntando, obviamente no sabe quién es, pero si se le ofrece el producto adicional y todo lo que la empresa les pide, los califican bien, es una forma de poder controlarlos de que cumplamos con todos los requerimientos, en el fondo es así como hacen el sueldo. Preguntada cómo fiscaliza la empresa el cumplimiento de sus obligaciones y la de los demandantes en este caso, indicó que con los listados que sacan todos los días, y el químico les va diciendo como va cada uno con los parámetros, y esos son los parámetros, los que explicó recién, producto adicional, tarjetas cruz verde, producto seleccionado y concurso puede ser. Consultada cuáles son las consecuencias de no cumplir los parámetros, señaló que ser catalogado como un mal vendedor, podrían cambiarlos de local, ir cambiando a locales más chicos, no cumplir, no se gana dinero, el sueldo es más bajo. En relación a los productos genéricos, señaló que los productos genéricos están en la parte de atrás de la farmacia, no están, los productos por ejemplo los de cuando tiene los concursos los ordena mensualmente en la primera gaveta, a la vista del público, no así los productos que no están seleccionados ni que tengan concursos, ni los adicionales que están en la parte de atrás, y en esos van los

genéricos. Preguntada qué es un producto seleccionado, explicó que es el listado de producto que les deja más ganancia por venderlos; consultada cómo se entera que es un producto seleccionado, respondió que aparece en la pantalla como una S y aparece el producto y cuando es adicional aparece una A y es el producto y si es concurso aparece con C en la pantalla de ventas. Consultada qué es producto adicional, respondió que el producto que en estos momentos está como lo más importante, porque se supone que es un punto clave que cada uno de los clientes se tiene que llevar un producto adicional, es como para vender un poco más y les piden bastante hincapié en eso, en que cada uno de los clientes se lleve algún producto adicional, agregando que es la empresa por intermedio del químico, esa es la forma de remuneración, así ganan la plata, no hay otra, se ven obligados en el fondo. A propósito de esta descripción, se le requiere para señalar a qué se refiere el malestar de los demandantes, explicando que “tengo entendido eso, que el malestar en general que hay en la empresa, es la poca claridad, esas exigencias que parecieran no serlo pero obviamente es la forma que nosotros nos hagamos nuestro sueldo, hay que hacerlo, hay que vender el producto adicional, de repente hay que cambiar algún producto porque si se puede vender concursos uno gana más plata, yo creo que es eso el malestar general”. En relación a los diversos productos que se han señalado, es consultada si se trata de los mismos productos o no, si pueden estar dentro de la misma categoría, indicando la testigo que son lo mismo pero que monetariamente no les conviene venderlos, el genérico, y les conviene vender el que impone la empresa, adicional, seleccionado, concurso, producto marcas propias.

Interrogada por el abogado de la parte denunciada, se le preguntó quién gana más con vender esos productos que le señala la empresa, respondió que la empresa y “nosotros, así nos hacemos el sueldo”. Respecto de la estructura remuneratoria que tenían los demandantes, fue requerida para señalar qué sistema remuneratorio tenían ellos, indicando suponer que el mismo que el suyo porque están en el Sindicato, igual que ella. Preguntada si el contrato colectivo, reformulo trata el aspecto remuneracional, si se señalan cuáles son las comisiones que se les pagarán a los trabajadores el contrato colectivo, respondiendo que no hay claridad absoluta, que es eso lo que están reclamando. Consultada si se encuentran establecidos los montos y porcentajes de comisiones de los contratos colectivos, manifestó no saber. Consultada si sabían los trabajadores cuáles eran los montos establecidos en el contrato colectivo para sus remuneraciones, los porcentajes cuales se beneficiaban en las comisiones, señaló que porcentaje exacto nunca se sabe, eso lo tienen que preguntar, inclusive varias veces se equivocan en las remuneraciones, explicando que esto viene de hace tiempo, viene un

disgusto, y que “los chiquillos lo que hicieron fue atreverse a lo nadie más se atrevió, y si eso sirve para que se arregle todo, yo por eso vine”. Preguntada si los trabajadores tenían conocimiento del contenido de su contrato colectivo, indicó no saber. Consultada si el contrato colectivo regula el sistema Crece u otro distinto, indicó que el sistema crece no lo conoce. Requerida para señalar si los trabajadores demandantes en la presente causa, específicamente don Mauricio Ayala Farías, don Jorge Esteban Leiva, doña Jeannette Silva Álvarez, don Danilo Reyes Santana, eran remunerados conforme al sistema crece, respondió que no, porque no le gustó tampoco el sistema. Consultada si ellos pudieron decir “yo no firmo eso, o se le fue impuesto que tenían que firmarlo”, indicó que no se les impuso porque estaban en el sindicato. En relación a las fiestas de fin de año, se le preguntó en sus 18 años en la empresa, a cuántas fiestas usted ha concurrido, respondió que casi a todas. Preguntada qué caracteres tiene esta fiesta, formal, informal, es un asado, contestó que es una fiesta formal, antiguamente era mucho más formal, cada vez ha ido decreciendo un poquito; agrega que no siempre dan un reconocimiento a llevar 10 años, 15 años, 20 años. Consultada si hay otra instancia dónde se reúnan todos los trabajadores de la región, todos en un solo recinto para esos efectos, indicó que no. Interrogada ¿de dónde venían, o de dónde se produjo la protesta?, explicó que “cerca de mí y se levanta justo, estábamos mirando nosotros la pantalla, al tipo que estaba hablando, de repente veo que hay como un barullo, y veo a Jeannette casi al lado mío y se levantan los gerentes y le pliegan el famoso lienzo y lo guardaron, y después vi que se los llevaron, salieron del recinto”. Preguntada si alcanzó a ver qué fue lo que ellos hicieron antes que llegaran ahí donde usted dice que estaba cuando vio a Jeannette casi encima suyo, manifestó que no. Preguntada si había ocurrido un incidente como éste en alguna oportunidad aseveró que no, nunca.

- **Otros medios de prueba:** La demandante exhibe video de la protesta en audiencia de juicio.

**Quinto:** Que, la continuación de audiencia de juicio se celebró con fecha 06 de agosto de 2013, rindiendo la parte denunciada los siguientes medios de prueba, a saber:

- **Prueba documental:** respecto de doña Jeannette Silva Álvarez: Contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2006; Anexo de 01 de enero de 2009; Anexo pacto autorización y mandato; Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 07 de diciembre de 2012; Comprobante de correos de Chile de fecha 10-12-2012; Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo de carta de aviso de término de relación laboral; 6 comprobantes de feriado, de 13 de marzo de 2007, de 29 de noviembre de 2007, de 15

de diciembre de 2008, de 26 de diciembre de 2009, de 8 de junio de 2011, de 28 de diciembre de 2011; Constancia de entrega de reglamento interno de fecha 23 de septiembre de 2010; Copia de liquidaciones de remuneraciones por el periodo de enero de 2011 a diciembre de 2012. Respecto de don Danilo Reyes Santana: Contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2004; Anexo de 01 de enero de 2009. Anexo pacto autorización y mandato; Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 07 de diciembre de 2012; Comprobante de correos de Chile de fecha 10-12-2012 Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo de carta de aviso de término de relación laboral; 8 Comprobantes de feriado de fecha 1 de septiembre de 2007, de 31 de agosto de 2008, de 25 de agosto de 2009, de 4 de octubre de 2010, de 24 de enero de 2011, de 24 de junio de 2011, de 12 de febrero de 2012, de 9 de julio de 2012; Constancia de entrega de reglamento interno de fecha 23 de septiembre de 2010; Copia de liquidaciones de remuneraciones por el periodo enero de 2011 a diciembre de 2012. Respecto de don Jorge Leiva Ruiz: Contrato de trabajo de fecha 01 de octubre de 2009. (bodeguero); Anexo de 01 de octubre de 2009; Anexo de pacto de autorización y mandato; Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 07 de diciembre de 2012; Comprobante de correos de Chile de fecha 10-12-2012; Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo de carta de aviso de término de relación laboral; Comprobantes de feriado de fecha 21 de septiembre de 2010 y de 19 de diciembre de 2011; Copia de Constancia de entrega de reglamento interno de fecha 23 de septiembre de 2010; Copia de liquidaciones de remuneraciones por el periodo de enero de 2011 a diciembre de 2012. Respecto de don Mauricio Ayala Farías: Contrato de trabajo de fecha 12 de mayo de 2003; Anexo de 01 de enero de 2009; Anexo denominado pacto de autorización y mandato; Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 07 de diciembre de 2012; Comprobante de correos de Chile de fecha 10-12-2012; Comprobante de envío a la Dirección del Trabajo de carta de aviso de término de relación laboral; Comprobantes de feriado de fecha 28 de mayo de 2010, de 19 de abril de 2011, de 23 de enero de 2012, de 13 de julio de 2012; Copia de Constancia de entrega de reglamento interno de fecha 30 de septiembre de 2010; Copia de liquidaciones de remuneraciones por el periodo de enero de 2011 a diciembre de 2012. Documentos comunes a los demandantes: Copia del reglamento interno de farmacias Cruz Verde S.A.; Set de fotografías (12) que dan cuenta de los hechos ocurridos con fecha 24 de noviembre de 2012 en el centro de eventos Muelle Barón; Cartel exhibido por los actores con fecha 24 de noviembre de 2012 en el centro de eventos Muelle Varón; Copia de panfletos arrojados por los actores de autos con fecha 24 de noviembre de 2012 en el centro de eventos Muelle Varón; Fotografía del lienzo exhibido por los actores con

fecha 24 de noviembre de 2012 en el centro de eventos Muelle Varón; Dictámenes ORD N°3152/063 y ORD N°3662/053 de la Dirección del Trabajo; Documento obtenido de la página web de la Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales, dirección <http://www.dt.Rob.cl/consultas/1613/w3-article-96733.html>, documento titulado ¿El cálculo de la semana corrida debe efectuarse antes o después de efectuado el ajuste a que se refiere el artículo transitorio de la ley 20.281?; Documento obtenido de la página web de la Dirección del Trabajo, Centro de Consultas Laborales, documento titulado ¿Cuál es el procedimiento para ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo dispuesto por la ley 20.281?; Copia de Acta de Comparecencia art. 374-BIS del Código del Trabajo, de fecha 16 de junio, suscrito por la demandada y sus asesores y el Directorio Sindical del Sindicato N°1 de Trabajadores de Farmacias Cruz Verde S.A. y sus asesores; Copia de carta de 17 de Junio de 2011 enviada por Farmacias Cruz Verde S.A. a la Inspección Provincial del Trabajo Santiago, depositando la copia del Contrato Colectivo suscrito con fecha 16 de junio de 2011 con el Sindicato de Trabajadores N°1 y copia del contrato colectivo respectivo; Copia del acta suscrita por el Comité de Asesores de FCV S.A. y el Comité de Asesores del Sindicato N°1 de Trabajadores de empresas FCV de 12 de julio de 2011; Copia del Anexo N°4 de Contrato Colectivo "Nueva Estructura de Sueldo Base y Remuneración Variable" suscrito con fecha 12 de Agosto de 2011 entre FCV S.A. y el Sindicato de Trabajadores N°1 de FCV.

- **Prueba testimonial:** Previo juramento y/o promesa de rigor, prestan declaración los siguientes testigos:

1. **Jessica Liliana Briones Rosas**, C.I. 12.023.008-5, químico farmacéutico. Interrogada por el abogado de la parte demandada, señaló en estrados, en lo pertinente, que trabaja para Farmacias Cruz Verde hace 12 años, se desempeña como jefa de local, indica que conoce a algunos de los demandantes, trabajó con dos de ellos, y a otro lo conoce por una actividad extra laboral, Jeannette y Danilo eran vendedores, Jorge era bodeguero, y no conoce al otro actor, quienes actualmente no están prestando servicios para Farmacias Cruz Verde porque hubo un problema en una fiesta de fin de año y fueron despedidos; al efecto, explica que celebran una ceremonia de premiación, por años de servicios y gestión comercial a un local de la zona, después se hace una comida y una cena bailable y en esa oportunidad del año pasado, los funcionarios cometieron algunas cosas que para ellos no estaban acordes al minuto que se estaba viviendo, la fiesta fue en noviembre del año pasado, el sábado 24. Requerida para explicar sus dichos, señaló que es una fiesta de premiación donde todos se juntan a pasar un rato agradable y en esa

ocasión, en algún minuto, “los chiquillos” entraron y desplegaron un cartel alusivo a la forma de remuneración de algunos trabajadores de la empresa, y además tiraban panfletos, eso no era acorde a una ceremonia de celebración, para pasarlo bien, para ir a bailar, totalmente fuera de contexto, aseveró que vio lo relatado porque estaba sentada en las mesas de atrás, justamente en la pasada, entrada y salida de la cocina, del baño y recuerda que “los chiquillos estaban parados al lado de nosotros, del local 15”, su local, agregando que son hartos porque es el local de urgencia de Viña, juntaron dos mesas y ocuparon la parte final del recinto, por ahí debían circular todos, y como los ubica se vio que tiraron panfletos, que pasaron a la mitad del recinto y desplegaron un cartel, que desde donde estaba se veía una parte, según recuerda debía algo del CRECE que es un sistema de remuneración, hace presente que para su gusto es fuera de contexto, porque para hablar de remuneraciones hay otros canales; avanzaron como 15 a 20 metros en el salón, y fueron unos 2 minutos, explica que no usa reloj por lo que tiempo exacto no puede decir; relata que se trata de algo formal, que como jefa de local se preocupa que de su grupo vayan bien vestidos, incluso como gala; todos los años se hacen fiestas a fin de año, y nunca ha habido problemas de esta índole; agrega que como empresa del holding estaba Cruz Verde y Maicao que son las perfumerías que se fusionaron a Cruz Verde, participan todos, la mayoría, incluso se cierran los locales para que la gente vaya a la fiesta, y los únicos locales que quedan trabajando son los locales de urgencia en que queda una persona de turno, es la única instancia que se tiene para ver a colegas que se han visto hace tiempo, están los jefes, los dueños de la empresa, de capitán a paje. Consultada cómo terminó esto o qué ocurrió exactamente, contestó que vio hasta que desplegaron el cartel, incluso había una persona que sacaba fotos, y como todos andan con celulares se ponen a filmar, y alguien los hizo bajar o sacar el cartel, pero no sabe quién fue, después vio que pasaron detrás de ella “los chiquillos” y los gerentes; continua señalando que solo vio una parte del cartel que decía “quien crece con el crece”, reitera que el crece es un sistema de remuneraciones que tiene Cruz Verde, indica que hasta donde sabe los trabajadores no tenían esa remuneración porque pertenecen a la negociación colectiva, son sindicalizados, por lo que a ellos no les afecta el Crece, porque tienen dirigentes que negocian, es un sistema que están usando para los que vienen entrando nuevos; consultada si dicha manifestación afectó de alguna manera el evento, respondió que para ella sí, “porque el jefe del local de ellos es amigo mío, y quedó blanco, pálido como papel, casi se desmayó del puro mal rato, porque si me hubiese pasado a mí, que mi grupo hace una manifestación de esa índole, en ese lugar, a mí también me complica, no es algo a que nosotros estemos acostumbrados en la empresa, entonces, a



Cristian que es el jefe del local quedó blanco, pálido, con su señora se tuvieron que ir”, agrega que si se quiere reclamar por algo, por lo menos, lo que ella hace con su gente es que le reclaman a ella y ella va donde su jefe y éste a su jefe, se va escalando y viendo, porque nunca les han cerrado las puertas para hablar; aclara que no sabe qué tenían que reclamar estos funcionarios respecto del CRECE porque no tienen “nada que ver con el CRECE”; preguntada si los participantes de la manifestación continuaron en el lugar, indicó que vio a Danilo que siguió en la fiesta, respecto de los demás no recuerda; agrega que una compañera de ellos estaba llorando porque se sintió incómoda, la gente premiada imagina que también se sintió incómoda, de su local hubo dos que se retiraron, incluso dijeron “hasta aquí llegó la fiesta”, algunos cree que no se dieron cuenta de lo que pasó; preguntada si sabe la causal por la que se puso término –a los contratos de trabajo– aseveró que no. Consultada si en días posteriores esto fue exhibido en alguna parte, indicó que fue tema obligatorio en todos los locales porque subieron a youtube un video que mostraba la situación, en su local lo vieron. Por otra parte, se le preguntó cuál era la principal función de ellos como auxiliares de farmacia, manifestó que vendedor; consultada cómo se controla el correcto ejercicio de funciones de vendedor, explicó que tienen un sistema de “cliente incógnito” y lo que hace es medir el protocolo, si se está cumpliendo o no, de esa manera les llega un informe mensual donde les dicen que vendedor cumple con el protocolo y que vendedor no para ver qué se puede hacer, que hay que mejorar; con protocolo se refiere a un protocolo de atención, se pide el rut, se saluda cordialmente, se debe hablar a la persona por el nombre, ya que al ingresar el rut de la persona se ve el nombre del cliente, por ello, durante el resto de la compra se debe tratar a la persona por el nombre, al final debe despedirse, hacer la compra de cliente y ojalá ofrecer más productos de los que lleva, de acuerdo a las campañas que tienen vigentes; consultada si sabe las comisiones que se pagan a los vendedores, indicó que hay comisión por distintos productos, pero que no lo maneja exactamente, si le preguntan por esas cosas deriva a remuneraciones, en Viña hay una persona encargada de eso y cualquier duda que se tenga por la remuneración lo deriva a Claudia que es la gestora de esa parte de su local, agrega que todos los locales tienen asignada a una persona que se encarga de remuneraciones, frente a alguna duda si no la puede resolver en el minuto, se la explica Claudia; desconociendo si los demandantes hicieron uso de esos canales porque no trabajan en el mismo local.

Interrogada por el abogado de la parte demandante, se le preguntó qué ocurrió luego de terminar de manifestarse los trabajadores, respondió que hasta donde vio, salió Jeannette, venía con guardias de seguridad cerca de ella, detrás salió el jefe de local, el

jefe zonal, uno de los gerentes, imagina que salieron a conversar con ellos, puntualizando que ella se quedó sentada en la mesa, reitera que vio que avanzaron unos 20 metros hacia adelante, es lo que vio; consultada cuánto se prolongó la fiesta luego de la protesta, señaló que ella se fue como a las tres de la mañana y no sabe hasta qué hora duró la fiesta; por otra parte, indicó que el jefe de local de algunos de ellos –demandantes- es su amigo, que él está trabajando en el local 320. Consultada cómo sabe la estructura de la remuneración, contestó que es jefa de local por lo que debe enterarse, en específico, respecto de los demandantes, indicó que trabajó con Jeannette en el local 3, con Jorge trabajó en el local 308, con Danilo se juntaban a nadar en la piscina, y al otro joven no lo conoce, en el local 3 estuvo desde el año 2005 a 2008, estuvieron un año, año y medio con Jeannette, en el local 308 estuvo 6 meses, reitera que lleva 12 años trabajando para la empresa y señala los locales en que ha trabajado. Consultada si durante el periodo que trabajó con Jeannette realizó alguna amonestación, manifestó que no, pero a Jorge lo cambió de local porque no era del perfil de bodeguero que ella tenía. Requerida para señalar si sabe con certeza que los demandantes subieron el video a youtube, manifestó que no, que se subió el video porque lo vio, pero no sabe si lo subieron ellos u otra persona. En relación a las remuneraciones de los trabajadores, se le preguntó qué es un concurso, explicó que son actividades que se hacen, que hay laboratorios con cierto tipo de productos que son las ofertas que quieren darle más énfasis, hay productos de esos que son seleccionados, al efecto, señala que tienen renta fija y renta variable, incluida ella, y en la renta variable entran todos estos productos que son tradicionales, los productos seleccionados, los concursos; respecto de los concursos se le preguntó por la dinámica, señalando que dan un listado de medicamentos y ese listado tienen asociado un premio, y obviamente como en cualquier concurso se quiere llegar a ese premio, que da un monto en dinero; en cuanto a los productos seleccionados indicó que “por ejemplo nosotros tenemos locales autoservicio, todos los productos que están en góndola tienen un margen que es producto seleccionado, te da más plata, lo que el cliente quiere llevar te deja más para tu sueldo”; consultado cómo sabe que un producto es seleccionado, respondió que aparece en pantalla; en relación a los productos seleccionados, indicó que cuando el cliente termina su compra se ofrece un producto adicional a esa venta, por ejemplo, si el cliente llevo pasta de dientes se le ofrece el cepillo, ese es un producto adicional que el cliente no pensaba comprar pero por haber hecho la gestión lo compró, dentro de estos productos adicionales son artículos de perfumería y medicamento, porque la parte medicamento es OTC o libre de venta; consultada si existen otro tipo de medicamentos que impliquen una mayor remuneración por venderlo, indicó que no, eso

es lo básico. Requerida para señalar cómo Cruz Verde controla que se vendan esos productos, manifestó que eso lo da al cierre de mes, como sale el monto en plata de lo que se vendió; preguntada qué pasa si los vendedores no cumplen con el parámetro, en su local, contestó que debe buscar la gestión y la manera de subir de algún manera de subir las ventas, reunión de todos los días empezando el turno, esa es su gestión, y siempre lo hizo en todos los locales en que ha trabajado, con Jeannette y Jorge. Consultada por los productos genéricos, si pueden ser seleccionados o concursos, aseveró que sí. Preguntada si la venta de los productos indicados tienen la misma comisión, indicó que no, pero no sabe cómo se determina, “eso viene de arriba, lo determinan los jefes”.

2. **Rosana Fava Peirano**, C.I. 7.685.777-1, psicóloga. Interrogada por el abogado de la parte demandada, señaló que trabaja para una empresa del holding Sofocar Cruz Verde, psicóloga, en la empresa Servicios de Administración de Empresas Limitada, tiene varios deberes dentro de la Compañía, lleva toda el área de reclutamiento y selección con varias psicólogas a su cargo, y por otro lado, es asesora del Directorio en temas de recursos humanos, es la persona que lleva la cultura de la empresa, principalmente, a través de los años, es la persona que ha estado detrás de la organización de esta gala por la cual están hoy conversando, presta servicios hace 11 años, y los últimos 8 años ha estado a cargo de la organización de esta gala; explica que es un evento de gala, el Presidente de la Compañía invita a todos sus empleados en reconocimiento al año de trabajo, en donde se premia antigüedad, desempeño, él se dirige a la gente contando lo que ha sido el año y agradeciendo a todo el mundo, es una gala en todo el sentido de la palabra la gente se viste para tal evento, es una ceremonia que tiene todo un protocolo, que requiere un año completo de organización, normalmente comienza en marzo y hasta la semana antes están haciendo ajustes porque esta es una empresa que tiene mucha gente, normalmente, la parte de la ceremonia de premiación dura aproximadamente una hora, una hora y media, cuesta organizarlo, se preocupan especialmente de que sea un evento en que la gente, luego de toda la cosa protocolar, sienta que es un premio, contratan artistas y músicos, la gente lo valora por lo general mucho, lo esperan; hay dos grandes, una en Santiago y otra en la V región, en particular, eran 800 personas, personal de Cruz Verde V región, y personal de Maicao; indicó que asiste a estas fiestas y asistió a la del año recién pasado; requerida para señalar si hubo algo que diferenciara esta última fiesta de las anteriores, indicó que sí, que ella no solo asiste, sino que su preocupación es que gente esté bien, a pesar de que está sentada en una mesa en primera fila, está permanentemente bien atendida, que la comida esté

llegando como corresponde y que la gente esté pasando un momento agradable, explica que en la última el 24 de noviembre del año pasado, hubo un episodio que marcó una diferencia respecto que ha sido normalmente esta gala, en que un grupo de personas irrumpió en la sala, en un momento en que había terminado la cena, y se había producido esa instancia en que la gente está conversando, termina la cena, y están esperando que venga un artista para animar, indica que estaba sentada mirando para adelante y empezó a escuchar bulla detrás de ella, e inmediatamente se levantó, y vio que venían un grupo de personas avanzando desde atrás, con un lienzo, con algo escrito que no puede diferenciar, gritando, la gente reaccionó, así que rápidamente se paró y avanzó hacia donde estaban pasando los hechos, en su paso hacía allá un grupo de gente se le acercó entregándole panfletos que habían recibido de esto, y la gente impactada se abrió, lo que más se escuchaban eran gritos, vio a una mujer Evelyn que venía con un celular filmando y este grupo de personas que instaban a este desorden que se estaba ocasionando; consultada si sabe quiénes son esas personas que desarrollaron esa conducta, contestó que no los conoce en la personal, pero sabe que son las personas que están sentadas en la sala. Requerida para señalar cuánto duró la manifestación, respondió que unos 10 minutos; preguntada si vio qué decía la pancarta, indicó que la pancarta tenía relación con el CRECE que es el sistema de remuneración al que está adscrito una gran mayoría de la gente, hacía referencia a una injusticia, a mentiras, incluso, cree que a sueldos poco dignos, agrega que pasó todo muy rápido, ellos irrumpieron, la gente se asustó y así como pasó se retiraron, agrega que no tuvo contacto personal con ninguno de ellos, a pesar que se acercó a ver qué estaba pasando, este evento transcurre de una manera muy tranquila, y esto evidentemente fue algo que no había pasado nunca, que ocasionó una alerta, una conmoción en el público asistente; preguntada qué distancia recorrieron, indicó que el salón es largo y angosto, de unos 50 metros, y cuando los vio o cuando llegó a dónde estaban ellos, eran tres cuartas partes o el sesenta por ciento del salón hacia adelante; consultada qué decían los panfletos, manifestó no recordar de memoria pero sí firmaban como el corazón de Cruz Verde y hacían alusión a beneficios, como la caja de navidad, paseos de fin de años, ese tipo de cosas; consultada si el personal tiene algún canal en la empresa para formular sus inquietudes, expresó que es una persona cercana a la gente, y la gente la busca cuando tiene algo que conversar, que no es un canal formal, pero existen los canales formales, instancias, no solo las jefaturas y quienes los siguen, es una empresa que tiene gerencia de recursos humanos en todas sus empresas, evidentemente, existe la instancia de acudir a conversar, agrega que en particular le llamó la atención, por el papel que desempeña le toca estar en reuniones con dirigentes

sindicales, y éstos no se han referido a este hecho en particular, no se han hecho presente o que en esa instancia ellos no se vieron apoyados, porque sabe que son personas sindicalizadas, nunca han dejado de recibir a alguien que quiera acercarse a conversar. Preguntada si existe relación entre el sistema CRECE y el sindicato, señaló que en Cruz Verde existen tres sistemas distintos de remuneraciones, uno es el Crece al cual no están adscrita la gente del sindicato, y ellos están sindicalizados y por lo tanto, adscritos al sistema de remuneraciones que en el minuto que se hizo la negociación colectiva se pactó con ellos, y no es el CRECE y hay un tercer sistema que era el antiguo sistema en el cual todavía hay gente que no quiso adscribirse al sistema CRECE, agrega que hay 3 sindicatos, uno en Copiapó, otro en Curicó y otro que nació en la V región y que tiene gente afiliada en Santiago y hacia el Sur. Preguntada qué pasó después con los trabajadores, explicó que “uno pudiera pensar que un evento así en cualquier empresa pudiera pasar y que a nadie le llame la atención, esta es una empresa que que hay mucho respecto cuando digo que soy la persona que cuida la cultura de la empresa en lo personal me involucro cuando me entero, y llevo este tema que el respeto sea para todos lados, se trabaja con chaqueta y corbata, todo es formal y así también es como se prepara esta ceremonia con toda la formalidad que eso requiere, por respeto a la gente y dada la cultura que existe en esta Compañía, evidentemente lo que ocurrió ese día fue más allá de lo que podría haber ocurrido en lo que ellos gritaron o dijeron hacia la empresa, lo que produjo en la gente, porque esto no duró más de 5 o 10 minutos, sin embargo, el impacto en la gente debe haber durado por lo menos una media hora, o una hora más en que la gente estaba muy impactado de lo ocurrido, porque esta es una instancia donde no se producen esas cosas, la gente espera tener una velada tranquila, y está en la mitad de la organización de la del próximo año hasta el día de hoy recibe llamados de gente que me dicen “qué va a pasar este año en vista de lo que paso el año pasado”, se sienten inseguros de asistir, entonces, sí sé que dado lo que ocurrió habría pasado una o dos semanas, y las personas fueron desvinculadas de la empresa”.

Contrainterrogada por el abogado de la parte demandante, en relación a qué hora empezó la fiesta, indicó que como a las 10 de la noche, 10:15, y la manifestación ocurrió pasadas las 12 de la noche y duró entre 5 y 10 minutos; preguntada hasta cuando duró la fiesta, indicó que hasta las 5 de la mañana normalmente está pautada que dure, y la perturbación por la protesta duró por lo menos media hora, o una hora después que ocurrió, incluso hubo gente que se retiró, asistieron 800 personas y no sabe cuántas se retiraron. Consultada por su cargo preciso en la empresa, respondió que es psicóloga corporativa, y realiza varias funciones, es la persona que dirige el Departamento de

Reclutamiento y Selección de todo el grupo, por lo tanto, tiene una función de dirigir un grupo de 10 psicólogas y 10 asistentes que hacen todo el reclutamiento y selección de la empresa, es asesora del Directorio en temas de recursos humanos, principalmente, en temas de cultura, clima y de desarrollo profesional; su lugar de trabajo está ubicado en viciuña Mackenna 3350, en Santiago; consultada cómo se comunican con ella los trabajadores de Valparaíso, indicó que el teléfono permanente, se pueden comunicar trabajadores de cualquier cargo, en el minuto que alguien la llama está dispuesta, incluso cuando son de Valparaíso le preguntan cuándo va a venir, porque viene ocasionalmente a Valparaíso porque la Presidencia del grupo todavía está acá en Valparaíso, viene a Valparaíso una vez al mes, en la V Región hay unos 150 a 200 locales. Consultada si recuerda el contenido del cartel que vio, indicó que sí que hacía alusión al CRECE y agregaba que querían sueldos dignos, mencionaban que no querían mentir y no sabe qué más, ero el contexto general era ese; consultada si existía alguna alusión expresa a los empleadores de los actores, contestó que no estaba dirigida a ninguna persona en especial y tampoco a algún cargo. Preguntada por la remuneración de los demandantes, manifestó no saberlo. En relación a sus dichos referentes a que tiene contacto con gente del sindicato, señaló que es invitada a las reuniones con el sindicato; consultada con qué sindicato ha tenido relaciones de contacto, respondiendo que con los tres, y específicamente con el Sindicato N° 1 de trabajadores, a este están afiliados los demandantes, lo que sabe porque lo preguntó, atendido lo sucedido; preguntada por la forma de remuneración de los demandantes en relación al contrato colectivo del Sindicato, indicó que conoce el sistema de remuneración al que están adscritos porque conoce los tres sistemas que existen, pero no puede desglosarlo, reitera que conoce que existen tres sistemas de remuneraciones en la compañía y conoce que ellos están adscritos a un sistema de remuneración que no es el CRECE ni el sistema antiguo, por lo que desconoce en específico el de los actores porque no puede desglosarlo; consultada cómo se enteró de la situación laboral actual de los demandantes, si lo sabe, indicó que están despedidos de la Compañía, o que sabe porque la empresa le solicitó que fuera testigo en esta ocasión; preguntada cuál fue el procedimiento que utilizó a la empresa para poner término al contrato de trabajo de los demandantes, señaló que fueron despedidos por causas de lo que ocurrió ese día, imagina, ya que no se interiorizó más; requerida para señalar si hubo una investigación para realizar la desvinculación, explicó que supo que el Gerente General solicitó que se revisaran los hechos y según eso que se actuara en consecuencia, no sabe sobre alguna investigación.

- **Otros medios de prueba:** La parte denunciada exhibe video con los hechos ocurridos con fecha 24 de noviembre de 2012 en el centro de eventos Muelle Barón.

Que, finalmente, las partes hicieron uso en estrado de su derecho a formular observaciones a la prueba, atendido lo dispuesto en el artículo 454 N° 9 del Código del Trabajo.

**Sexto:** Que, no existe discusión entre las partes, según se indicó en el considerando tercero de esta sentencia, en relación a la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio de la misma, las labores desempeñadas por los actores y que éstos fueron despedidos con fecha 07 de diciembre de 2012, por la causal establecida en el artículo 160 N° 1 letra d) y N° 7 del Código del Trabajo, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador y por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

**Séptimo:** Que, los actores han denunciado la vulneración de su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, ocurrida con ocasión de sus despidos, por cuanto su ex empleadora los desvinculó por reclamar, mediante un lienzo, por sus derechos laborales en la cena anual de la empresa, el día 24 de noviembre de 2012; dicho lienzo señalaba lo siguiente: "Quien crece con el CRECE? Sueldos dignos. Sin negar. Mentir, cambiar para ganar". Al efecto, explican que el significado de dicha frase es el siguiente: en cuanto a la primera parte, indican que el CRECE es el nuevo sistema de remuneraciones que quiere implementar su ex-empleador, con el cual no están de acuerdo; y los sueldos dignos es su protesta por mejores salarios; La frase "Sin negar. Mentir, cambiar para Ganar", se refiere a la práctica usual de las farmacias de negar el medicamento genérico o más barato, para que el cliente compre uno más caro. Esa práctica es incentivada por los laboratorios y también por su ex empleadora, mediante comisiones y premios por lograr metas de ventas de un medicamento o producto.

Alegan que el lienzo no contiene expresiones injuriosas ni menos graves, y representa el sentir y el pensamiento de la mayoría de los trabajadores que se encuentran cansados de negar los productos económicos a las personas. La conducta descrita se enmarca claramente en una vulneración de su derecho constitucional, a expresarse libremente.

Argumentan que el hecho que constituye la vulneración es el despido mismo de que fueron objeto, por haber reclamado por el respeto de sus derechos labores en la cena de la empresa, mediante el despliegue de un lienzo. El empleador los despide por

manifestar su opinión disconforme con su actuar hacia los trabajadores, vulnerando clara y abiertamente el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política que resguarda la libertad de opinión, en concordancia con el artículo 485 del Código del Trabajo.

Que, por su parte, la denunciante y ex empleadora se ha defendido señalando, en primer término, que la demanda no reúne los requisitos establecidos en el artículo 446 y 490 del Código del Trabajo, y argumenta que no ha vulnerado el derecho fundamental de los actores. Explica que la decisión adoptada se basó en las conclusiones arribadas luego de investigar lo ocurrido en la cena institucional de fin de año, cena de gala celebrada el 24 de noviembre, en el Centro de Eventos Muelle Barón.

Hace presente que en dicha oportunidad de carácter formal y que contempla la asistencia de todos los trabajadores de la compañía de la zona - así como también de los directores y gerentes de la empresa - y en circunstancias que se encontraban en pleno desarrollo las actividades propias a dicha celebración, los actores en forma evidentemente concertada y afectando el normal desarrollo de la mencionada celebración institucional, procedieron a extender un lienzo, escrito con letras grandes y con expresiones ofensivas e injuriosas para su empleador, desplegándolo a objeto de que fuera visto por todos los asistentes al lugar, procediendo a circular entre las diversas mesas del recinto y lanzando panfletos que aludían a conductas de iguales características hacia su empleador, todo acompañado de gritos de consignas.

Expresa que la conducta referida rebasa los límites de la mera expresión de una opinión o punto de vista, sino que se constituye en un acto de abierta difamación, sobre todo porque las expresiones, tal como por lo demás lo reconocen y explicitan los actores en su demanda, atribuyen conductas maliciosas, de mala práctica comercial e, inclusive, si hasta de inmoralidad de la compañía, afirmaciones que importan un claro descrédito para la dirección de la empresa y que no son sino injurias que carecen de toda veracidad y afectan la imagen y credibilidad de la empresa y, de paso, el honor y la dignidad de las personas que administran y dirigen la compañía, trastocando el ambiente de celebración y fiesta que habla hasta ese momento.

Finalmente, sostiene que su decisión de poner término a los contratos de trabajo de los denunciados, se basó en una investigación realizada en forma previa por los directivos de la empresa, quienes ejercieron el legítimo ejercicio contemplado en la legislación laboral, de dirección.



**Octavo:** Que, de las alegaciones de las partes pero también del mérito de la prueba testimonial rendida en este juicio, de la prueba confesional de don Sergio Rojas Barahona, quien compareció en representación de la denunciada, y considerando especialmente la exhibición del registro audiovisual de los hechos que motivaron el despido de los denunciantes, y el lienzo utilizado por éstos incorporada a este juicio, se encuentra fehacientemente acreditado que los denunciantes el día de la cena institucional de la empresa celebrada el 24 de noviembre de 2012, en el Centro de Eventos Muelle Barón, realizaron una manifestación que consistió en el despliegue de un lienzo con las expresiones “Quien crece con el CRECE. Sueldo dignos. Sin negar. Mentir, cambiar para ganar”, que dichos trabajadores transitaron por el salón donde se realizaba la referida cena, y que entregaron panfletos a los asistentes, que dicha manifestación no duró más allá de 10 minutos, según se puede observar de los videos exhibidos y de la prueba testimonial rendida por ambas partes; luego de la cual se continuo con la celebración de la empresa.

**Noveno:** Que, corresponde establecer en este juicio si el empleador denunciado, al proceder al despido de sus ex trabajadores, vulneró el derecho constitucional que se alega conculcado, esto es, el contemplado en el artículo 19 N° 12 inciso 1° de la Constitución Política de la República, que establece: La Constitución asegura a todas las personas: N° 12 “La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado”.

Que, libertad de emitir opinión puede definirse como la facultad que posee toda persona para manifestar, comunicar o difundir a los demás lo que su mente posee (pensamientos, ideas y opiniones), en forma libre y sin que nada ni nadie pueda interferir en ello. Es decir, sin que exista coacción, presión o censura alguna.

Que, si bien en el caso de marras no hubo un control previo por parte del empleador que impidiera la realización de la manifestación de los trabajadores, lo cierto es que la decisión de desvincular a sus dependientes, a juicio de esta magistrado, sí vulnera la libertad de opinión esgrimida, ya que la referida sanción fue aplicada como consecuencia de la opinión manifestada por los actores, respecto de ciertas conductas o actuaciones de la empleadora.

Que, la libertad de emitir opinión o de expresarse libremente no puede verse limitada por el momento, lugar, o forma en que se manifiesta, como pretende la demandada, ya que para la protección efectiva de esta libertad o derecho no resulta necesario que la opinión que una persona posea sobre una determinada situación le afecte personalmente, como se alega en la contestación de la demanda, por cuanto los estos trabajadores no se encuentran sometidos al sistema remuneracional denominado Crece, así como tampoco reviste importancia para estos efectos, la oportunidad en que se realizó la manifestación, razonar en sentido contrario, significaría coartar dicha libertad.

Que, este tribunal estima que los demandantes actuaron dentro del ámbito de protección que les ampara el derecho constitucional consagrado en el inciso 1° N° 12 del artículo 19 de nuestra Carta Fundamental, y que se alega vulnerado en estos autos, y por lo tanto, dicha actuación no debió ser sancionada por el empleador con su desvinculación de la empresa, más aun considerando los años de servicios de los actores, el efecto inhibitorio para sus restantes dependientes, y que la demandada en pleno ejercicio de su poder de dirección pudo aplicar una sanción, amonestación o medida disciplinaria menos gravosa que el despido, atendido, por lo demás, lo consignado en el reglamento interno de esta empresa.

**Décimo:** Que, por las consideraciones y conclusiones arribadas en los motivos precedentes, se declara que el despido de los actores ocurrido con fecha 07 de diciembre de 2012, es vulneratorio de su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 12 de nuestra Carta Fundamental, debiendo, en consecuencia, acogerse la acción principal deducida en estos autos, ordenándose el pago de las indemnizaciones legales establecidas en los artículos 162, 163 y 486 del Código del Trabajo.

**Undécimo:** Que, en cuanto a la alegación de la parte empleadora referente a que la denuncia o demanda de autos no ha dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo, careciendo de fundamentación suficiente, lo cierto es que del análisis del libelo, a juicio de esta magistrado, dicha afirmación no resulta ser efectiva, ya que así lo resolvió este Tribunal al momento de dar tramitación a la presente denuncia, según consta de resolución pronunciada con fecha 10 de enero de 2013.

**Duodécimo:** Que, en cuanto a la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término del contrato de trabajo de los demandantes, la parte empleadora ha controvertido el monto remuneracional señalado por los actores.

Que, del mérito de la prueba documental incorporada al juicio por ambas partes, resulta posible establecer que los trabajadores percibían una remuneración mixta, y de acuerdo a lo prescrito en el artículo 172 del Código del Trabajo que debe ser interpretado en concordancia a lo dispuesto en el artículo 41 del mismo cuerpo legal que establece qué debe entenderse por remuneración, corresponde incluir dentro de esta base de cálculo los siguientes rubros: sueldo base, gratificación legal, premios, variable pagado, y ajuste ley 2 (SC), según se lee de la documentación pertinente.

Que, según se desprende de las liquidaciones de remuneraciones de los actores incorporadas al presente juicio y correspondientes a los últimos tres meses íntegramente trabajados por aquellos, se establece como base de cálculo de las indemnizaciones legales que se ordenaran pagar a la empleadora la señalada por ésta en su libelo de contestación de demanda, esto es:

a. Respecto del trabajador Mauricio Rodrigo Ayala Farías, la suma de \$483.152 (cuatrocientos ochenta y tres mil ciento cincuenta y dos mil pesos).

b. Respecto del trabajador Jorge Esteban Leiva Ruiz, la suma de \$326.478 (trescientos veintiséis mil cuatrocientos setenta y ocho pesos).

c. Jeannette Elizabeth Silva Álvarez, la suma de \$528.454 (quinientos veintiocho mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos).

d. Danilo Javier Reyes Santana, la suma de \$454.525 (cuatrocientos cincuenta y cuatro mil quinientos veinticinco pesos).

**Décimo tercero:** Que, establecido lo anterior, se condena a la demandada, al pago de las siguientes indemnizaciones legales: a) indemnización sustitutiva del aviso previo por una suma equivalente a la última remuneración mensual de cada trabajador; b) indemnización por años de servicios equivalente a 11 meses de remuneración para los demandantes Mauricio Rodrigo Ayala Farías y Danilo Javier Reyes Santana, ya que prestaron servicios a la empresa por más de 11 años, a 6 meses de remuneración a la trabajadora Jeannette Elizabeth Silva Álvarez, y a 3 meses de remuneración al actor Jorge Esteban Leiva Ruiz; más el recargo del ochenta por ciento de estas últimas indemnizaciones, según lo preceptuado en el artículo 168 letra c) en relación al 489 del Estatuto Laboral, por las sumas que se dirán en la parte resolutive de esta sentencia.

Que, por otra parte, habiéndose declarado el despido de los demandantes como lesivo de sus derechos fundamentales, este tribunal ordenará la indemnización adicional

contemplada en el artículo 489 ya citado, fijándola prudencialmente y atendido los años de servicios de los trabajadores en un monto equivalente a seis meses de remuneración para cada uno de ellos.

**Décimo cuarto:** Que, en cuanto a la acción por cobro de prestaciones incoada por los actores, se ha demandado por éstos el pago del feriado proporcional por 42 días, diferencias de sueldo base no pagados desde octubre de 2011, diferencia de semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010 hasta la fecha del despido y remuneración por los meses de noviembre y 7 días de diciembre de 2012, por las sumas que indican en su libelo.

Que, la parte demandada reconoció adeudar a los actores el concepto de feriado proporcional y remuneración de 7 días del mes de diciembre de 2012; negando adeudar cualquier otra suma a los demandantes.

Que, a este respecto, los demandantes de autos se han limitado en señalar en su libelo de demanda que se les adeudan “diferencias de sueldo base no pagados desde octubre de 2011 y diferencia de semana corrida mal calculada desde diciembre de 2010”, sin fundamentar, argumentar ni dar alguna explicación referente al motivo por el cual se adeudarían estas prestaciones, indicando únicamente el monto que consideran adeudado; que, dicha consideración, hecha valer también por la demandada en la instancia pertinente, a juicio de esta magistrado, resulta suficiente para no dar lugar a la demanda por estos conceptos, ya que los actores colocan a este Tribunal en la imposibilidad de emitir pronunciamiento al respecto, toda vez que no existe certeza o meridiana claridad en relación a lo que se está demandando en esta causa.

**Décimo quinto:** Que, en cuanto a la remuneración de noviembre de 2012, de la prueba documental incorporada, no objetado por los actores, consistente en comprobantes de entrega de remuneración mensual del mes de noviembre de 2012 de cada uno de los actores, resulta posible establecer que su remuneración efectivamente fue pagada por su empleador.

**Décimo sexto:** Que, en cuanto al feriado proporcional demandado por cada uno de los actores y los días de remuneración correspondientes al mes de diciembre de 2012, tal como se indicó en el motivo segundo de esta sentencia la parte empleadora reconoció adeudar estas prestaciones, controvirtiendo el monto adeudado; que, sin perjuicio de lo anterior, consta del registro virtual de la presente causa que con fecha 28 de mayo de

2013, el abogado de los demandantes dio cuenta del pago efectuado por estos conceptos.

Que, en cuanto a las diferencias que se demandan por estos mismos conceptos, del mérito de la prueba documental rendida por la empresa demandada consistente en los comprobantes de feriado legal de cada uno de los actores, y la liquidación de remuneración del mes de diciembre de 2012, se encuentra acreditado que los montos pagados están conforme a lo realmente adeudado a los trabajadores, por lo tanto, se rechazará la demanda en este punto.

**Décimo séptimo:** Que, en cuanto a la alegación subsidiaria de la parte demandada referente a que debe descontarse de los haberes reconocidos adeudar por concepto de remuneración del mes de diciembre de 2012, aquellos montos por su parte adeudados por los trabajadores como beneficiarios de la tarjeta convenio empresa, que constituiría una forma de anticipo de remuneración, atendido lo resuelto precedentemente, no se emitirá pronunciamiento, toda vez que la acción de cobro de esta prestación ha sido rechazada; y, por idénticas consideraciones, tampoco se emitirá pronunciamiento respecto de la excepción de compensación parcial deducida pro la demandada, en forma subsidiaria a la anterior alegación o solicitud.

**Décimo octavo:** Que, habiéndose dado lugar a la acción de tutela laboral con ocasión del despido deducida en lo principal del libelo de demandada, no se emitirá pronunciamiento respecto de la acción por despido indebido o injustificado incoada en forma subsidiaria, por la parte demandante, así como tampoco respecto de las demás alegaciones y defensas formuladas por las partes y que dicen relación con la justificación o injustificación de los despidos.

**Décimo noveno:** Que, la prueba ha sido analizada conforme a las normas de la sana crítica; debiendo acreditar sus obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o éstas, según lo preceptuado en los artículos 456 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, no alterando en nada lo concluido y resuelto precedentemente, la restante prueba rendida.

Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 41, 63, 73, 160, 163, 168, 173, 456 y siguientes, 485 y siguientes, artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, se declara:

I. Que la empleadora denunciada Farmacia Cruz Verde S.A., ha vulnerado la garantía constitución de los demandantes contemplada en el inciso 1° N° 12 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, la libertad de emitir opinión, con ocasión del despido sufrido con fecha 07 de diciembre de 2012.

II. Que, por consiguiente, **se acoge** la denuncia deducida en lo principal del libelo de fecha 09 de enero de 2013, por don Mauricio Rodrigo Ayala Farias, don Jorge Esteban Leiva Ruiz, doña Jeannette Elizabeth Silva Álvarez y don Danilo Javier Reyes Santana, en contra de Farmacias Cruz Verde S.A., representada por Eduardo Jiliberto Fritis, condenándosele, a pagar a cada uno de los actores, las siguientes indemnizaciones:

a. Respecto del trabajador **Mauricio Rodrigo Ayala Farías**: la suma de \$483.152 (cuatrocientos ochenta y tres mil ciento cincuenta y dos pesos), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, atendido lo prescrito en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, a la suma de \$9.566.410 (nueve millones quinientos sesenta y seis mil cuatrocientos diez pesos), por concepto de indemnización por años de servicios, equivalente a 11 meses de remuneración, más el incremento legal del 80%, según lo establecido en el artículo 163 y 168 letra c) del Estatuto Laboral; y, a la suma de \$2.898.912 (dos millones ochocientos noventa y ocho mil novecientos doce pesos), equivalente a 6 remuneraciones por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del cuerpo legal citado.

b. Respecto del demandante **Danilo Javier Reyes Santana**: la suma de \$454.525 (cuatrocientos cincuenta y cuatro mil quinientos veinticinco pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, atendido lo prescrito en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, a la suma de \$8.999.595 (ocho millones novecientos noventa y nueve mil quinientos noventa y cinco pesos), por concepto de indemnización por años de servicios, equivalente a 11 meses de remuneración, más el incremento legal del 80%, según lo establecido en el artículo 163 y 168 letra c) del Estatuto Laboral; y, a la suma de \$2.727.150 (dos millones setecientos veintisiete mil ciento cincuenta pesos), equivalente a 6 remuneraciones por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del cuerpo legal citado.

c. Respecto del trabajador **Jorge Esteban Leiva Ruiz**: la suma de \$326.478 (trescientos veintiséis mil cuatrocientos setenta y ocho pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, atendido lo prescrito en el inciso 4° del artículo

162 del Código del Trabajo, a la suma de \$1.762.981 (un millón setecientos sesenta y dos mil novecientos ochenta y un pesos), por concepto de indemnización por años de servicios, equivalente a 3 meses de remuneración, más el incremento legal del 80%, según lo establecido en el artículo 163 y 168 letra c) del Estatuto Laboral; y, a la suma de \$1.958.868 (un millón novecientos cincuenta y ocho mil ochocientos sesenta y ocho pesos), equivalente a 6 remuneraciones por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del cuerpo legal citado.

d. Respecto de doña **Jeannette Elizabeth Silva Álvarez**: la suma de \$528.454 (quinientos veintiocho mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, atendido lo prescrito en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, a la suma de \$5.707.303 (cinco millones setecientos siete mil trescientos tres pesos), por concepto de indemnización por años de servicios, equivalente a 6 meses de remuneración, más el incremento legal del 80%, según lo establecido en el artículo 163 y 168 letra c) del Estatuto Laboral; y, a la suma de \$3.170.724 (tres millones ciento setenta mil setecientos veinticuatro pesos), equivalente a 6 remuneraciones por concepto de indemnización adicional contemplada en el artículo 489 del cuerpo legal citado.

III. Que, se rechaza la demanda por cobro de prestaciones laborales deducida en autos, según se indicó en los motivos décimo cuarto y siguientes de esta sentencia.

IV. Que deberá efectuarse liquidación de las indemnizaciones ordenadas pagar, según lo establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

V. Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, según lo prescrito en el inciso final del artículo 495 del Estatuto Laboral.

VI. Que no se condena en costas a la parte denunciada de autos por no resultar completamente vencida.

**RIT T-6-2013**

**RUC 13-4-0000851-K**

Pronunciada por doña **Claudia Roxana Riquelme Oyarce**, Juez de Destinación del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.