Santiago, treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece [redacted], RUN [redacted] domiciliado para estos efectos en calle [redacted], oficina nro. [redacted], comuna de Santiago quien deduce denuncia de tutela laboral y demanda por indemnización de perjuicios por daño moral en contra de MERCADO NACIONAL S.A, RUT 76.240.899-6, representada legalmente por doña [redacted], RUN [redacted], ambos domiciliados en Avda. Quilín nro. 4.000, comuna de Macul.

Señala que inició relación laboral con la demandada el 12 de abril de 2022 para desempeñar el cargo de vendedor por el que percibe una remuneración de $1.100.000. La demandada Mercado Nacional es una empresa dedicada al rubro de la distribución de alimentos, por lo que comenzó en las funciones de mercaderista para posteriormente desempeñarse como vendedor, por lo que estaba a cargo de las ventas de productos, cobranza, visita a clientes y captación de nuevos clientes.

Refiere que durante el desarrollo de la relación laboral con la empresa demandada ha sido objeto de una serie de vulneraciones que afectan directamente sus derechos fundamentales, particularmente su derecho a la honra y a desempeñar sus funciones en condiciones de dignidad, respeto y seguridad, conforme lo establece el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República y el artículo 184 del Código del Trabajo. Desde hace varios meses ha experimentado una serie de situaciones sistemáticas que han deteriorado no sólo su estabilidad económica, sino también su salud emocional y su bienestar general. Los hechos que, en su concepto, constituyen actos atentatorios contra sus derechos fundamentales son los siguientes:

a) Falta de transparencia en el pago de sus remuneraciones. Desde el inicio de su relación laboral y, en especial, en los últimos meses, ha debido enfrentar una total falta de claridad en la forma en que se calcula y paga su remuneración variable, consistente en comisiones. Su sueldo está compuesto por un monto fijo y un porcentaje por concepto de comisiones, específicamente un 3% del neto de las ventas cobradas, sin embargo, la empresa jamás le ha entregado un detalle desglosado y formal respecto a cómo se calcula dicho porcentaje. No se le informa de forma precisa cuáles fueron las ventas efectivamente cobradas, los montos exactos que generó ni cómo se aplicó el porcentaje. Esta situación ha generado en una constante incertidumbre sobre el monto que realmente le corresponde percibir mes a mes, viéndose obligado a aceptar remuneraciones que desconoce si son correctas o justas. Pese a haber solicitado en varias ocasiones esta información, nunca se le ha proporcionado de manera completa ni transparente, lo que no solo es una vulneración a sus derechos laborales, sino también un acto que atenta contra su dignidad como trabajador, pues no se le reconoce el valor ni la certeza de su trabajo.

b) No pago de semana corrida. A pesar de que su jornada está regida por el artículo 22 del Código del Trabajo, realiza labores que generan una remuneración variable, por lo cual, conforme a la normativa y jurisprudencia laboral, corresponde el pago de semana corrida. Sin embargo, en la práctica nunca se le ha pagado este concepto, lo que representa un incumplimiento sistemático y reiterado de la normativa laboral. Ha planteado esta situación a sus superiores, pero sus requerimientos han sido ignorados, vulnerando su derecho a una remuneración justa y completa. Esta omisión ha afectado directamente su ingreso mensual, con el consiguiente impacto en su calidad de vida y la de su familia.

c) Sustracción arbitraria de su cartera de clientes En el mes de junio de 2025, la empresa decidió quitarle, de forma unilateral y sin justificación alguna, la cartera de clientes que él mismo había desarrollado y mantenido durante un período prolongado. Esta cartera era esencial no sólo para el cumplimiento de sus funciones como vendedor, sino también para la generación de sus comisiones. Los clientes que atendía fueron asignados a otro trabajador, sin explicación ni fundamento técnico, lo cual lo dejó en la práctica sin funciones concretas que desempeñar, sin objetivos de venta y, lo más grave, sin posibilidad de generar ingresos variables por comisiones. Este hecho ha significado una clara desmejora de sus condiciones laborales, vulnerando principios como la estabilidad en el empleo, la buena fe contractual y el respeto a la dignidad del trabajador. Se ha visto desprovisto no solo de sus funciones habituales, sino también de sus herramientas para desempeñarse dignamente, en lo que considera una forma encubierta de hostigamiento o "*acoso laboral*".

d) Afectación a su salud mental. Todas las situaciones antes descritas han generado un profundo nivel de estrés, ansiedad e inseguridad, al punto que en la actualidad se encuentra con licencia médica otorgada por la ACHS, derivada del impacto psicológico que estos hechos han tenido en su persona. No es posible trabajar en un entorno donde reina la incertidumbre, la arbitrariedad y la falta de respeto hacia la labor que desempeña. Se ha sentido abandonado por la empresa, presionado, desvalorizado y sin respaldo alguno. Hoy, además de la afectación económica, está enfrentando consecuencias en su salud, por lo que se ha visto obligado a iniciar un proceso de recuperación con atención médica especializada.

La existencia de una relación laboral vigente entre las partes implica que, como trabajador, se ha visto impedido de oponer resistencia real o de ejercer defensa efectiva frente a las arbitrariedades sufridas, por temor a represalias o a perder su fuente de trabajo. Esta posición de inferioridad estructural, propia de la relación laboral, refuerza el carácter abusivo y vulnerador del actuar de la empresa. Por todo lo anterior, estima que existen indicios serios, precisos y concordantes que permiten presumir que ha sido objeto de una vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de su relación laboral, lo cual hace plenamente procedente la acción de tutela que en esta demanda interpone.

Agrega que los hechos descritos, constituyen actos de vulneración, los que directamente ocasionaron un grave perjuicio extrapatrimonial. Acerca del daño moral propiamente tal, es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora, lo que determinará si debe comprender el daño moral. Corrobora esta interpretación la circunstancia de que el artículo 495 del Código de Trabajo, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde decretar, ya que solo indica “las indemnizaciones que procedan”, de lo cual se desprende que será el tribunal quien deberá cuantificarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. Durante los últimos meses, se ha visto expuesto a una situación de constante incertidumbre, desvalorización y angustia, producto de la falta de claridad en el pago de sus remuneraciones, el no pago de semana corrida, la sustracción injustificada de su cartera de clientes —que constituye su fuente principal de ingresos variables— y la total indiferencia del empleador ante sus legítimos reclamos. Esta cadena de acciones y omisiones ha deteriorado de forma importante su estabilidad emocional y su salud, experimentando una profunda afectación psicológica y emocional. Ha sentido impotencia, frustración y ansiedad al no saber

cuánto dinero recibirá cada mes, al ver cómo su esfuerzo no es reconocido ni valorado y al observar cómo, poco a poco, fue quedando sin funciones ni herramientas para desempeñar su trabajo. La empresa lo aisló funcionalmente, reduciendo su rol a la inactividad, lo cual no solo lo perjudicó económicamente, sino que también afectó gravemente su autoestima, motivación y salud mental. Como prueba objetiva de lo anterior, actualmente se encuentra con licencia médica extendida por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), debido al cuadro de estrés laboral derivado de estos hechos. Esta situación ha impactado no solo su vida sino también su entorno familiar y personal, generándole un sufrimiento que excede con creces las consecuencias propias de un incumplimiento contractual. El daño moral sufrido es real, concreto y profundo, y debe ser indemnizado de forma autónoma, conforme a lo establecido por el artículo 495 del Código del Trabajo, que permite reclamar reparación por este tipo de afectaciones cuando la conducta del empleador vulnera derechos fundamentales del trabajador. A su vez, esta normativa se interpreta a la luz de los principios de protección al trabajador consagrados en tratados internacionales suscritos por Chile, como el Convenio N° 111 de la OIT, que protege contra toda forma de discriminación y atentado contra la dignidad laboral.

Estima que con la conducta de su empleador se han vulnerado su derecho a la integridad psíquica y física del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, pues ha sido víctima de un trato degradante, injusto y hostil por parte de la empresa demandada, lo que ha afectado directamente su estabilidad emocional y su salud mental. La falta de transparencia en el pago de sus remuneraciones, la privación de su cartera de clientes, la inacción frente a sus reclamos y el abandono de funciones constituyen formar de violencia psicológica laboral. Esta situación ha derivado en un cuadro de estrés laboral, actualmente diagnosticado y tratado a través de la ACHS, afectando así su integridad psíquica, lo que está expresamente protegido por nuestra Carta Fundamental.

También se ha vulnerado su derecho a la honra y al respeto a la vida privada del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, pues al haber sido despojado injustificadamente de sus funciones y de la posibilidad real de cumplir su rol dentro de la empresa, se ha puesto en duda su profesionalismo, compromiso y capacidades, afectando de manera directa su honra personal y profesional. El vaciamiento de funciones y la invisibilización de su rol constituyen una forma de desprestigio y desvalorización laboral incompatible con el respeto que todo trabajador merece.

Además, se ha visto afectado su derecho a no ser discriminado arbitrariamente de los artículos 2 del Código del Trabajo y 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, pues la decisión de quitarle su cartera de clientes, sin razón técnica ni explicación alguna, ha sido una medida arbitraria y discriminatoria en el contexto de la empresa, especialmente considerando que tales funciones fueron reasignadas a otro trabajador sin justificación. Este trato desigual sin causa razonable infringe el principio de igualdad ante la ley y el deber de trato equitativo en el marco de la relación laboral.

Finalmente, se ha vulnerado su derecho a condiciones dignas de trabajo y deber de protección del empleador del artículo 184 del Código del Trabajo, pues su empleador ha incumplido gravemente su deber legal de proteger eficazmente su salud y seguridad durante la relación laboral. Lejos de velar por un entorno saludable, ha propiciado condiciones laborales que han generado una afectación directa a su salud mental, sin adoptar medidas correctivas ni preventivas, a pesar de haber sido informado de la situación.

YRRJBPDXUXB

Previos argumentos jurídicos y citas legales, solicita:

1.- Que se declare que la parte demandada ha incurrido en actos que han vulnerado sus derechos a la integridad psíquica, el derecho a la honra y a la vida privada, el derecho a no ser discriminado arbitrariamente y el derecho a condiciones dignas de trabajo y al deber de seguridad.

2.- Que se ordene el cese inmediato de las conductas vulneratorias, así como la adopción de medidas concretas por parte del empleador para garantizar el respeto de sus derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

3.- Que se condene a la parte demandada al pago de una indemnización por concepto de daño moral, el cual estima prudencialmente en la suma de $11.000.000 (once millones de pesos), o el monto que el tribunal determine conforme a los antecedentes y la prueba que se rinda.

5.- Que se condene en costas a la parte demandada.

SEGUNDO: Que la demandada MERCADO NACIONAL S.A, pese a encontrarse válidamente emplazada, contestó la denuncia y la demanda subsidiaria interpuestas en su contra en forma extemporánea, por lo que el Tribunal las tuvo por no contestadas.

TERCERO: Que con fecha 17 de octubre de 2025 se llevó a cabo la audiencia preparatoria, oportunidad en que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Efectividad de haber incurrido la demandada en los hechos que se imputan como vulneratorios de derechos fundamentales durante la relación laboral con la misma vigente.

2.- Efectividad de haber sufrido el actor perjuicios. Monto y naturaleza de los mismos.

CUARTO: Que con fecha 16 de diciembre de 2025 se llevó a cabo la audiencia de juicio, ocasión en la que la demandante rindió la siguiente prueba:

A.- Documental:

1.- Contrato de trabajo entre Mercado Nacional S.A y don [redacted] de fecha 12 de abril de 2022;

2.- Anexos de contrato de trabajo de fechas: (2) 01 de noviembre de 2022,01 de marzo de 2024, 12 de mayo de 2024;

3.- Liquidaciones de sueldo de febrero 2025 y junio 2025;

4.- Carta de despido del actor de fecha 22 de septiembre de 2024;

5.- Activación de fiscalización en la Dirección del Trabajo de fecha 26 de agosto de 2025;

6.- Activación de fiscalización en la Dirección del Trabajo de fecha 16 de junio de 2025;

7.- Carátula de informe de fiscalización emitido por la Dirección del trabajo el 16 de junio de 2025;

8.- Informe médico de atención emitido por ACHS de fecha 01 de septiembre de 2025;

9.- Certificado de termino de reposo laboral de fecha 27 de agosto de 2025 (emitido en esa fecha)

10.- Formulario de denuncia Ley Karin, de fecha 26 de mayo de 2025 de la Dirección del Trabajo;

11.- 5 páginas de conversaciones de WhatsApp contexto laboral.

B.- Testimonial

1.- [redacted], RUN [redacted], quien refiere que conoció al demandante en 2015 en la empresa Lucchetti donde ambos trabajaban, luego él se fue a trabajar a la empresa demandada y recomendó al actor para que trabajara allí, por lo que él mismo lo contrató con la venia de la gerente; en un principio el demandante cumplía funciones de reposición de mercadería en las cadenas de supermercado Alvi, Central Mayorista y unos supermercados ubicados en Melipilla, sin embargo, después de un año y debido a su buen desempeño, se le dio la posibilidad de optar al cargo de vendedor con la venia de la gerente comercial [redacted], suscribiéndose el respectivo anexo de contrato y entregándosele una cartera de 8 clientes que el actor debía aumentar buscando nuevos clientes, siendo su misión como vendedor, atender al cliente, fidelizarlo, desarrollarlo, ampliar el portafolio de productos y en algunos casos realizar la cobranza, labor en cuyo desempeño [redacted] llegó a vender sobre 22 millones de pesos al mes. La remuneración del demandante se compone de sueldo base, gratificación, bonos de colación y movilización y el 3% del valor neto de las ventas, lo que es variable, pues depende del monto que el actor venda. Sobre esto último siempre hubo problema porque no se entregaban anexos de las liquidaciones de sueldo en los que constaran las comisiones por lo que el demandante no tenía certeza de lo que se le pagaba, además, tampoco se le pagaba la semana corrida y pese a que muchas veces él planteó esta situación ante las jefaturas, nunca se le dijo el motivo por el que no se le pagaba.

Señala que como supervisor de ventas nacional, se encargaba de la negociación comercial y la apertura de negocios en grandes cadenas, lo que significa que era el jefe del demandante a quien en algún momento se le quitó el bono de movilización y colación y lo obligaron a firmar un anexo de contrato con amenazas de despido de parte de [redacted], luego de lo cual, al día siguiente la Sra. [redacted] lo llamó y le habló muy despectivamente respecto de [redacted] sin embargo al preguntarle si ella quería que [redacted] se fuera de la empresa, ella se negó, señalando que igual le servía, de manera que [redacted] siguió trabajando en la empresa, pero sin los bonos y al final de ese año, le dejaron de pagar el bono de asistencia; él consultó a [redacted] el motivo y éste le dijo que era porque [redacted] tenía articulo 22 y que habían decidido no pagárselo. Además, [redacted] tenía una cartera de 80 clientes y unilateralmente después de la contratación del Sr. [redacted], éste con la venia de la Sra. [redacted] decidió quitarle la cartera de clientes a fines de mayo, lo que afectó sus comisiones, ya que quedó solo con su sueldo base que era aproximadamente la mitad de lo que obtenía como remuneración mensual, lo que sabe pues los clientes de [redacted] se los entregaron a él. Producto de lo anterior, [redacted] estuvo muy mal, por lo que presentó licencia médica extendida por la Mutual de Seguridad, lo fue a ver a su casa y el actor le contó que no podía dormir, lo vio llorando, además de que tuvo que comenzar a tomar fármacos para dormir y antidepresivos; en la Mutual le diagnosticaron una enfermedad común, pero luego la SUCESO determinó que se trataba de una enfermedad de origen laboral, por lo que la Mutual tuvo que pagar todas sus licencias médicas, sin embargo, después de terminada la licencia médica, [redacted] fue despedido, aunque esta demanda fue interpuesta antes del despido. Después del despido, la empresa le depositó a [redacted] dinero adicional al finiquito y le dijeron que eso era por la semana corrida, aunque fue de manera informal. Finalmente, indica que él también fue despedido de la empresa el 23 de agosto de 2025, reconociendo tener dos demandas en su contra, una por tutela laboral y otra por despido injustificado.

2.- [redacted], RUN [redacted], quien refiere que era compañero de trabajo del demandante, [redacted] era vendedor en Mercado Nacional, mientras que el testigo era reponedor, ambos conformaban un equipo de ventas, pues el vendedor se desarrolla buscando clientes, manteniéndolos y haciendo pedidos, mientras que el rol del reponedor es reponer y apoyar al vendedor en los puntos de ventas; [redacted] llegaba a las metas y las pasaba, por lo que su desempeño era intachable. Señala que hubo un hostigamiento tanto a él como al grupo de ventas, pues los citaban a la empresa mientras tenían que estar en terreno, los hostigaban en dinero pues reducían sus metas, los presionaban por teléfono, tenían problemas con la dueña, quien les informó que debía bajarles el sueldo porque estaban en momentos malos en cuanto a ventas, lo que [redacted] no aceptó, por lo que comenzó un hostigamiento laboral hacia él, lo que le provocó una depresión que motivó varias licencias médicas; [redacted] estuvo mucho tiempo afectado, lo vio llorando, no quería comer, no descansaba en las noches, lo que le consta pues son vecinos, siempre lo veía. Explica que un médico le dio licencia médica al actor por depresión debido al menoscabo laboral, además le prescribieron medicamentos, la ACHS dijo que se trataba de una enfermedad profesional y cuando la licencia del demandante terminó, fue despedido a través de un mensaje de WhatsApp el mismo día en que se reincorporó. Reconoce que el también presentó licencia médica y al término de ésta también fue despedido, por lo que mantiene dos causas contra la empresa, una por despido injustificado y otra cuya materia no recuerda.

3.- [redacted], RUN [redacted], quien refiere que conoce a [redacted] hace como 20 años porque son amigos, fueron compañeros de trabajo en el supermercado Santa Isabel de calle Grajales donde ambos se desempeñaban como reponedores, luego [redacted] trabajó muchos años en Lucchetti, después se dejaron de ver aunque seguían en contacto telefónico y a veces se veían en asados; sin embargo, este año [redacted] tuvo depresión, por lo que lo fue a ver a su casa, estaba muy mal debido a problemas laborales, por lo que tenía que tomar remedios para la depresión y para dormir.

C.- <u>Oficios</u>

1.- DIRECCIÓN DEL TRABAJO que remite Activaciones de Fiscalización Nros. 1316/2025/923, 1316/2025/928, 1316/2025/1118 y 1316/2025/1357 e Informe de Exposición N° 1316/2025/1357, todas relativas a la empresa demandada.

2.- ACHS que remita ficha médica completa, informe de antecedentes médicos y certificado de término de reposo laboral del actor.

D.- <u>Exhibición de documentos</u>

Comprobantes de anexo a las liquidaciones período trabajado artículo 54 bis del Código del Trabajo. **Se exhiben.**

E.- <u>Prueba nueva</u>

1.- Resolución de fecha 02 de octubre de 2025 de la SUCESO

2.- Certificado de ACHS de pagos de subsidios de fecha 15 de diciembre de 2025

<u>QUINTO</u>: Que, por su parte, la demandada rindió la siguiente prueba:

A.- <u>Documental</u>

1.- Contrato de trabajo y anexos;

2.- Liquidaciones de sueldo durante toda la relación laboral;

3.- Licencias médicas del actor, desde el 29.05.2025 hasta el 19.09.2025;

4.- Certificado de Feriado Legal, años 2024 y 2025;

5.- Certificado de depósito electrónico de pago por semana corrida, efectuado el día 30 de septiembre de 2025;

6.- Comprobante de entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

B.- <u>Testimonial</u>

1.- [redacted]**,** RUN [redacted], quien refiere que es subgerente comercial de la empresa a la que llegó a trabajar el 05 de mayo de 2025, nunca vio al demandante en forma personal, solo tuvo un contacto vía telemática con él, cuando la dueña de la empresa lo presentó con los trabajadores, sin embargo, nunca trabajó con el Sr[redacted] porque éste solicitó vacaciones por dos semanas y después presentó una licencia médica continua desde junio hasta aproximadamente el 22 de septiembre de 2025. Sabe que la remuneración de un vendedor se compone de un sueldo base y un porcentaje de la venta, aunque respecto de ese porcentaje no sabe si se paga semana corrida, pues como subgerente ve las ventas pero las remuneraciones las ve RR.HH, de manera que desconoce si a los vendedores les pagan semana corrida, aunque si sabe que a los vendedores se les adjunta una liquidación de sus comisiones, las que corresponden a un porcentaje de la meta de ventas fijada, por ejemplo, si la meta son 20 millones, se paga el porcentaje de comisión si se cumple la meta, pero si no se cumple, no se paga comisión.

2.- [redacted]**,** RUN [redacted] quien refiere que ella comenzó a trabajar en la empresa en marzo de 2023 como asistente comercial, conoce al demandante, aunque no sabe el motivo de su licencia médica; según lo que ella sabe, no se le quitaron la cartera de clientes a [redacted], la empresa actualmente está prácticamente en la quiebra, pues las ventas han bajado desde febrero lo que sabe porque hace la facturación e ingresa las notas de venta. Desconoce cómo se compone la remuneración de un vendedor, si sabe que les pagan comisión, pero no sabe si les pagan semana corrida.

C.- <u>Oficio</u>

1.- Servicio de Impuestos Internos que informa que el actor "*no registra en la base de datos del Servicio, emisión de boletas de honorarios entre los períodos de enero 2024 a septiembre de 2025, ni tampoco boletas de terceros recibidas en el mismo período*".

2.- PREVIRED que remite certificado de afiliación y pago de cotizaciones del actor de AFP CAPITAL entre enero de 2023 y septiembre de 2025.

D.- <u>Exhibición de documentos</u>

1.- Declaración de la renta ante SII, años 2023 a 2025, a fin de determinar si tuvo uno o más fuentes de ingreso. **No se exhibe.** La parte demandante señala que no ha hecho declaraciones de renta. La parte demandada no solicita apercibimiento.

2.- Diagnósticos médicos relacionados con sus licencias y órdenes de reposo. **Se exhibe**

3.- Documentos de rechazo a solicitudes de licencias médicas o a solicitudes de declaración de enfermedad profesional. **Se exhibe**

<u>SEXTO</u>: Que, en la audiencia preparatoria, el Tribunal decretó como prueba traer a la vista las siguientes causas seguidas ante esta sede:

1.- T-2054-2025

2.- T-3070-2025

<u>SÉPTIMO</u>: Que el actor ha denunciado que la demandada habría vulnerado sus derechos a la integridad psíquica, a la honra, a no ser discriminado, a tener condiciones dignas de trabajo y el deber de seguridad, previstos en los artículos 19 N° 1, 2 y 4 de la Constitución Política de la República y 2 y 184 del Código del Trabajo, por cuanto, según su relato, desde hace varios meses ha experimentado

diversas situaciones que han deteriorado su estabilidad económica, su salud emocional y su bienestar general, debido a la falta de transparencia en el pago de sus remuneraciones variables, al no pago de la semana corrida, a la privación de su cartera de clientes y a la inacción frente a sus reclamos por parte de su empleador, en virtud de lo cual se ha visto en la obligación de interponer la presente acción de tutela laboral.

OCTAVO: Que para efectos de estimar vulnerada alguna de las garantías constitucionales que prevé el artículo 485 del Código del Trabajo con ocasión del despido, es preciso que la parte denunciante cumpla con lo dispuesto en el artículo 493 del mismo cuerpo legal, norma que si bien establece una reducción del estándar exigido al trabajador para acreditar una vulneración a sus garantías fundamentales no contempla una alteración de la carga de la prueba en los términos del artículo 1698 del Código Civil, siendo, en consecuencia, labor de la parte denunciante aportar al Tribunal indicios suficientes que permitan sospechar, fundadamente, que se ha producido una vulneración de sus garantías fundamentales, exigencia que una vez cumplida, permite traspasar la carga de la prueba a la denunciada a fin de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, lo que también se deberá probar.

NOVENO: Que según consta en el contrato de trabajo y anexos acompañados, el actor comenzó su relación laboral con la demandada con fecha 12 de abril de 2022 prestando servicios como mercaderista por el cual percibía un sueldo fijo y bonos de colación, movilización y de incentivo, sin contemplarse el pago de comisión alguna, lo que resulta coincidente con las liquidaciones de sueldo del periodo comprendido entre los meses de abril y noviembre de 2022 en las que no consta el pago de remuneración variable; luego, con fecha 01 de noviembre de 2022, el actor fue promovido al cargo de vendedor mediante anexo de contrato suscrito en la misma fecha en el que se agrega a la estructura de remuneraciones señalada una comisión que contemplaba dos variables, la primera, consistente en una meta mensual que sería comunicada por el supervisor de ventas dentro de los primeros cinco días del mes vía correo electrónico o WhatsApp y la segunda, consistente en un porcentaje de las ventas netas efectuadas por el trabajador, cuya cuantía estaba supeditada al cumplimiento de la meta mensual fijada, de tal suerte que si la meta era cumplida la comisión ascendía a un 3% de las ventas netas, mientras que si la meta no era cumplida, el vendedor obtendría un 2,5% de las ventas netas; lo anterior resulta coincidente con las liquidaciones de sueldo comprendidas entre los meses de diciembre de 2022 y junio de 2025 en las que se aprecia que la demandada pagó comisiones al actor en forma ininterrumpida. Luego, consta que a partir del 29 de mayo de 2025 y hasta el 13 de septiembre de 2025 el actor permaneció con licencia médica, siendo despedido el 22 de septiembre de 2025 según carta que se tuvo a la vista, esto es, con posterioridad a la interposición de la presente acción de tutela con fecha 01 de septiembre del mismo año, lo que explica que a contar del mes de julio de 2025 el actor ya no registre comisiones en sus liquidaciones de sueldo las que, por cierto, arrojan saldo 0 debido a que las licencias médicas fueron pagadas por la institución de salud respectiva, según certificado de la Asociación Chilena de Seguridad acompañado como prueba nueva.

De lo anterior, es posible dar por establecido que durante los 31 meses que el actor se desempeñó efectivamente como vendedor para la demandada entre noviembre de 2022 y mayo de 2025, siempre percibió comisiones por las ventas realizadas, no obstante, resulta imposible determinar en esta instancia si las mismas se encuentran correctamente calculadas o no, por cuanto ninguna prueba se rindió

respecto al monto de la meta fijada por la empresa para cada uno de los meses, tal como se indica en el anexo de contrato de fecha 01 de noviembre de 2022, para lo cual la demandante podría haber incorporado el correo electrónico o WhatsApp correspondiente a la comunicación de dicha meta mensual o bien, solicitar su exhibición a la contraria, lo que, por cierto, habría facilitado la labor del tribunal en orden a determinar si las comisiones pagadas se encontraban correctamente calculadas, cuestión que finalmente no ocurrió.

Ahora bien, aun cuando no sea posible determinar el monto de la meta mensual, mediante el análisis de los anexos de liquidaciones de sueldo exhibidos por la demandada ha sido posible determinar el porcentaje de comisión que el actor percibió en los 31 meses que prestó servicios como vendedor para la demandada y, por esta vía, verificar si el actor cumplió o no la meta fijada por la empresa, pues, como se indica en el anexo de contrato del 01 de noviembre de 2022, si éste cumplía la meta, obtenía un 3% de comisión, mientras que si no la cumplía, dicho porcentaje bajaba a un 2,5%. En efecto, tales anexos de liquidaciones de sueldo indican el detalle de cada una de las ventas efectuadas por el actor durante el mes respectivo, el monto neto total de dichas ventas y el monto de la comisión obtenida, por lo que mediante una simple operación aritmética entre ambas sumas de dinero ha sido posible determinar que el actor percibió como comisión el 3% de las ventas y, por tanto, cumplió la meta fijada en 14 de los 31 meses observados, mientras que en los 17 meses restantes percibió un 2,5% de comisión, lo que significa que en esos meses el actor no cumplió la meta fijada por la empresa.

Por otra parte, aun cuando durante el curso de la audiencia de juicio la demandante señaló que los referidos anexos de liquidación de remuneraciones no le fueron entregados y no se encuentran suscritos por el trabajador, por lo que carecerían de valor probatorio, lo cierto es que la legislación laboral no exige que la liquidación de sueldo y su anexo sean suscritos por el trabajador, lo que ciertamente es recomendable para efectos de probar el pago respectivo y su recibo conforme por el dependiente, sin embargo si no están suscritos por éste, ello no significa que no puedan ser invocados en estos autos, pues el pago por concepto de comisiones registrado en las liquidaciones de sueldo del actor no se encuentra en discusión, siendo coincidente el monto consignado a título de comisión en dichas liquidaciones con la suma registrada en el anexo respectivo, lo que determina que éstos son verídicos, pese a que no se haya probado fehacientemente que los referidos anexos hayan sido entregados oportunamente al actor en los términos del artículo 54 bis inciso 3 del Código del Trabajo, cuestión que será abordada en el motivo siguiente.

DÉCIMO: Que, sin perjuicio de lo anterior y más allá si al actor se le pagaron sus comisiones en forma correcta o no, lo que, como se dijo, no ha sido posible determinar en estos autos dada la insuficiencia probatoria sobre el punto, la demandada fue incapaz de probar que hizo entrega oportuna al actor de los 31 anexos de liquidaciones de sueldo que se exhibieron en audiencia, pues, pese a que no se cuestiona su existencia y veracidad, tal como se señaló en el motivo anterior, éstos no están suscritos por el actor, no se acompañaron los correos electrónicos por medio de los cuales se remitieron los 31 anexos acompañados ni se comprobó que tales anexos se encontraban disponibles en la aplicación TALANA que comenzó a utilizar la empresa para el pago de las remuneraciones a contar del mes de agosto de 2024, según se observa de la liquidación de sueldo respectiva, a fin de que el actor pudiera revisarlos, lo que resulta coincidente con lo declarado por el testigo Sr. Polanco, quien como jefe directo del actor tenía perfecto conocimiento de que no se le entregaba el anexo de liquidaciones de sueldo con el detalle de las comisiones, lo

que, además de constituir una infracción al artículo 54 bis inciso 3 del Código del Trabajo, genera una incertidumbre evidente y una desconfianza perfectamente entendible en el trabajador, pues al no entregársele el detalle de las comisiones pagadas se encuentra en total desconocimiento de la forma de cálculo de las mismas y de si los montos pagados son correctos o no, lo que no debiera ocurrir en una relación laboral que debiera regirse por principios básicos de confianza recíproca y buena fe.

DÉCIMO PRIMERO: Que habiéndose acreditado en autos que el actor se encontraba remunerado con un componente fijo y uno variable en base a comisiones por las ventas realizadas, resulta evidente su derecho a percibir semana corrida en los términos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo, concepto que, sin embargo, jamás fue pagado por la demandada, toda vez que aquello no se observa en ninguna de las liquidaciones de sueldo incorporadas en autos, cuestión que, por lo demás, fue constatado por la Inspección del Trabajo según informe de exposición N° 1316/2025/1357 de fecha 28 de septiembre de 2025 remitido por la Dirección del Trabajo mediante oficio incorporado como prueba por la parte demandante.

Ahora bien, aun cuando consta que, efectivamente, la demandada pagó al actor con fecha 30 de septiembre de 2025 la suma de $1.868.535 por concepto de semana corrida adeudada, según comprobante de transferencia bancaria incorporado, lo cierto es que aquello se hizo con posterioridad al despido del demandante y solo para evitar una sanción pecuniaria por parte de la Inspección del Trabajo, pues según consta en el referido informe de exposición, una vez constatado dicho hecho, la demandada "*se allanó al pago inmediato del concepto de semana corrida, por todo el periodo trabajado, el cual señala será incluido en el pago de las remuneraciones correspondientes al mes de septiembre 2025*", no siendo admisible ni lógico que el no pago de la semana corrida obedezca a un error por parte de la demandada como se sugirió en las observaciones a la prueba, por cuanto se trata de una empresa que se dedica a la venta de productos para lo cual utiliza los servicios prestados por trabajadores a quienes remunera a través de comisiones, siendo inaceptable, entonces, que haya desconocido la obligación legal de pagarles semana corrida, más aún si dicho "*error*" se perpetuó, en el caso del demandante, durante los 31 meses que se desempeñó como vendedor, incumpliendo con ello la obligación legal de pagar la remuneración íntegra a sus dependientes además de disminuir deliberadamente los ingresos económicos del actor, con las evidentes consecuencias que aquello conlleva para su vida personal, pues, finalmente, toda persona trabaja para poder satisfacer sus necesidades y solventar sus gastos y los de su familia, cuyo bienestar se vio afectado por el proceder de la demandada.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, asimismo, la demandante ha señalado que la demandada le habría quitado su cartera de clientes, hecho que no se dará por establecido, por cuanto la demanda incumple lo dispuesto por el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo en orden a efectuar una exposición clara y circunstanciada de los hechos en relación a este punto, al no individualizar a los clientes que formaban parte de su cartera ni señalar siquiera su número, lo que hace imposible, entonces, efectuar un análisis comparativo entre la cartera que tenía el actor hasta el mes de abril de 2025 en relación a aquella que tenía en junio de 2025, más aún cuando en la propia demanda se incurre en una imprecisión insalvable, al señalarse que esta decisión del empleador se habría verificado durante el mes de junio de 2025, en circunstancias que durante dicho mes el actor ya se encontraba con reposo médico, según consta en las licencias médicas incorporadas como prueba por la demandada, siendo del todo esperable que, ante su ausencia, su cartera fuese

entregada a otra persona; de ahí, entonces, que tampoco resulta suficiente para la acreditación de estos hechos la declaración del Sr. [redacted], por cuanto éste solo señaló que la referida decisión se habría concretado a fines de mayo, lo que, además de no coincidir con lo referida en la propia demanda, no se encuentra corroborado por ningún otro medio de prueba rendido en estos autos.

DÉCIMO TERCERO: Que, así las cosas, conforme al mérito de la prueba rendida y atendido los razonamientos expuestos en los fundamentos precedentes, ha sido posible dar por acreditado que entre los meses de noviembre de 2022 y junio de 2025 la demandada no entregó al actor los anexos de liquidaciones de remuneraciones a los que hace alusión el artículo 54 bis inciso 3 del Código del Trabajo en los que constara el detalle de las ventas realizadas por éste, su monto total neto y el monto de la comisión que le correspondía percibir en base a las metas fijadas por la empresa, pese a que dichos anexos existían y se encontraban en poder de la demandada, lo que provocó que el trabajador se mantuviera durante 31 meses en la más absoluta incertidumbre en relación el cálculo de sus comisiones, generando dudas respecto a la correcta determinación de la suma que se le pagaba mensualmente por dicho concepto durante todo el tiempo que se desempeñó como vendedor para la demandada; de igual forma, ha sido posible dar por establecido que durante el mismo periodo de tiempo antes señalado, la demandada no pagó deliberada e injustificadamente la semana corrida a la que el actor tenía derecho por encontrarse en la hipótesis prevista en el artículo 45 del Código del Trabajo, subsanando dicha omisión solo una vez terminada la relación laboral y únicamente a requerimiento de la Inspección del Trabajo en el contexto de una fiscalización efectuada en virtud de una denuncia presentada por el actor.

DÉCIMO CUARTO: Que el artículo 485 del Código del Trabajo posibilita la interposición de la acción de tutela en caso de que se produzca una vulneración, entre otros, al derecho a la integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 inciso 1° de la Constitución Política de la República, vulneración que debe afectar la integridad psicológica o espiritual de la persona y que debe ser una consecuencia directa de actos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral. En la especie, tal como quedó establecido en el motivo anterior, consta que la demandada sometió al actor a una situación de incertidumbre constante y permanente respecto al monto y forma de cálculo de sus comisiones, las que según las liquidaciones de sueldo que se han tenido a la vista constituían, por lo bajo, el 20% de sus ingresos mensuales, lo que unido al no pago de la semana corrida durante igual periodo de tiempo, que, en promedio equivalía al 10% de su sueldo líquido mensual según detalle adjunto a la liquidación de sueldo del mes de septiembre de 2025, provocó en el actor una evidente aflicción y angustia al constatar que, pese a su trabajo, parte de su remuneración no era pagada en forma íntegra, situación que al verse reiterada y perpetuada durante poco más de dos años y medio socavó la estabilidad emocional del actor, quien finalmente debió buscar atención médica, diagnosticándose un trastorno de labilidad emocional y un trastorno mixto de ansiedad y depresión, según consta en informe médico complementario de fecha 25 de agosto de 2025 suscrito por el Dr. Misael Martínez en el que se mencionan, entre otros síntomas “ *anhedonia, abulia, pérdida del sentido vital, fatiga física y mental persistente con llanto espontáneo y sensación constante de vacío emocional*”, lo que, además, resultó corroborado por la declaración conteste de los tres testigos de la demandante, quienes como compañeros de trabajo o amigos del actor presenciaron su afectación emocional, describiendo síntomas como dificultades para dormir, falta de apetito y llanto fácil, todo lo cual permite dar por acreditado que, en efecto, dada la falta de

claridad y transparencia en el cálculo de sus comisiones y la falta de pago de la semana corrida durante dos años y medio, el actor se vio afectado emocionalmente al ver peligrar su estabilidad económica, incidiendo directamente en la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su familia, lo que no solo implica un incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones previstas en los artículos 45 y 54 bs inciso 3 del Código del Trabajo, sino que, atendida su reiteración y permanencia en el tiempo, también importa un ejercicio arbitrario y desproporcionado de las facultades que la ley reconoce al empleador, limitando con ello el pleno ejercicio del derecho a la integridad psíquica del actor en tanto con su actuar la demandada ha afectado las habilidades emocionales y psicológicas de éste, todo lo cual, finalmente, da cuenta de la existencia de indicios suficientes de la vulneración del derecho a la integridad psíquica denunciada por el actor, quien, por tanto, ha satisfecho la exigencia probatoria prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, debiendo, en consecuencia, la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, lo que no ha ocurrido en la especie, dada la pobre actividad probatoria desplegada sobre el punto, por cuanto si bien consta el pago retroactivo de la semana corrida adeudada, lo cierto es que aquello se hizo solo una vez terminada la relación laboral y a requerimiento de la Inspección del Trabajo, lo que lejos de demostrar una intención real y sincera de enmendar su conducta por parte de la demandada, revela una actitud interesada únicamente en evitar ser sancionada administrativamente por la falta constatada por el órgano fiscalizador, todo lo cual inclina a este Tribunal a acoger la acción de tutela interpuesta.

DÉCIMO QUINTO: Que, sin embargo, los hechos que se han dado por establecidos no resultan configurativos de un atentado contra el derecho a la honra del actor, por cuanto no se entiende de qué forma la falta de claridad en la determinación de las comisiones y el no pago de la semana corrida habrían afectado su reputación frente a terceros, que es precisamente la garantía protegida por la carta fundamental; asimismo, no se observa infracción al derecho a no ser discriminado, desde que tal vulneración se asoció por el actor a la sustracción de su cartera de clientes, hecho que, como se dijo, no resultó acreditado; finalmente, también se descartará la vulneración al derecho a tener condiciones dignas de trabajo y al deber de seguridad, por cuanto más allá de estimar contenida la protección de tal garantía en lo dispuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo, ninguna prueba se rendió al respecto.

DECIMO SEXTO: Que aun cuando la indemnización por daño moral solicitada no se encuentra expresamente regulada en materia laboral, a excepción de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, lo cierto es que aquella no se encuentra expresamente prohibida por la ley y su procedencia puede concluirse de las reglas generales del derecho común, en particular los artículos 1556 y 1558 del Código Civil, así como también del artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo al señalar entre las menciones que debe contener la sentencia que se pronuncie respecto de una acción de tutela "*la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan*", estimándose que en esta última frase ha de quedar incluida la indemnización por daño moral, lo que, además, se corrobora con lo referido en el inciso final del mismo artículo al señalar "*en cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a*

producirse la vulneración denunciada", mandato legal que permite concluir que el Tribunal del Trabajo puede decretar la indemnización por daño moral como una medida destinada a dar cumplimiento a dicho precepto, de tal suerte que no existe inconveniente alguno para la procedencia del daño moral en sede contractual laboral, más aún en el caso de afectación de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación de trabajo.

En efecto, la Excelentísima Corte Suprema ha resuelto en sentencia dictada con fecha 30 de noviembre de 2016 en causa Rol N°6.870-2016 que "*de ahí que deba concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral*" para continuar refiriéndose a la norma prevista en el artículo 495 del Código del Trabajo, al señalar que "*lo estipulado en el nº4 de la misma regla, conforme al cual "En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales". La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral*"

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, habiéndose establecido la procedencia de la indemnización del daño moral en sede contractual laboral, la que, en la especie, encuentra su causa en la vulneración del derecho a la integridad psíquica del actor por parte de la demandada, corresponde cuantificar el perjuicio sufrido por el demandante, para lo cual se tendrá en consideración que el daño moral ha de comprender tanto el sufrimiento psíquico, la aflicción, dolor o afectación espiritual experimentada por una persona como también las consecuencias que se han verificado tanto en el orden físico o fisiológico, debiendo considerar en el análisis que se haga del mismo, el sufrimiento o aflicción efectivamente causado y no aquel que se pueda sufrir en el futuro, de tal suerte que si bien la indemnización respectiva no va a eliminar el hecho dañoso mismo ni sus consecuencias y por ende no tendrá un fin reparatorio, si puede, por equivalencia, constituirse en una compensación equiparable al malestar, angustia, dolor o sufrimiento que le significó al actor sentirse vulnerado en sus derechos por su empleador, para lo cual se tendrá en consideración para la regulación del daño moral solicitado no sólo el diagnóstico médico al que se hizo alusión en el motivo décimo cuarto, sino que también a las declaraciones contestes de los testigos presentados por la parte demandante, quienes han presenciado el declive emocional experimentado por el actor y las consecuencias que éste ha tenido en su vida como resultado del proceder de la demandada.

DÉCIMO OCTAVO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios aportados, no obstante haber

sido debidamente ponderados por este sentenciador, en nada alteran las conclusiones a las que ha arribado el Tribunal.

DÉCIMO NOVENO: Que, por no haberse acogido el total de lo pretendido por la demandante en su libelo a título de indemnización por daño moral, se estima que la demandada no ha sido totalmente vencida, razón por la cual no se le condenará en costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 73, 159 y siguientes, 420, 423, 425 a 432, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** la denuncia de tutela laboral deducida por JOSÉ ANSELMO OLIVA MUÑOZ, RUN 11.405.540-9 en contra de MERCADO NACIONAL S.A, RUT 76.240.899-6 y, en consecuencia, se declara que la denunciada ha vulnerado el derecho a la integridad psíquica del demandante.

II.- Que, en consecuencia, **SE CONDENA** a MERCADO NACIONAL S.A, a pagar a [redacted] la suma de **$5.000.000 (cinco millones de pesos)** por concepto de indemnización por daño moral.

III.- Que la suma ordenada pagar precedentemente deberá ser reajustada y devengará intereses en la forma señalada en el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, conforme lo señalado en el motivo décimo noveno, cada parte pagará sus costas, al no haber sido totalmente vencidas.

V.- Remítase a la Dirección del Trabajo copia de la presente sentencia, una vez ejecutoriada, para los fines previstos en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo.

VI.- Que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 462 del Código del Trabajo, una vez ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para los fines pertinentes.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos una vez ejecutoriada esta sentencia, en el intertanto, custódiense, y archívese en su oportunidad.

RUC 25- 4-0710557-8

RIT T-3017-2025

Dictada por **JORGE ANDRÉS ABOLLADO VIVANCO**, Juez Titular Destinado del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Jorge Andrés Abollado Vivanco
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Treinta y uno de diciembre de dos mil veinticinco
12:47 UTC-3

YRRJBPDXUXB

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte