

Santiago, uno de enero de dos mil veintidós.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparecencia y acciones. Comparece don **ALEXANDRO MAGNO MONTOYA LARA**, Analista de Riegos Senior del Banco Santander, domiciliado en Avenida Presidente Jorge Alessandri Rodríguez N°411, Comuna de San Bernardo, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, representado por el abogado Juan Pablo Ipinza Hojas, con domicilio en calle Callao 2970 Of. 416, Comuna de Las Condes, e interpone: **1.** Demanda reincorporación por despido verbal y sin causal legal de trabajador aforado sin autorización judicial, arts. 168 letra B), 174 y 243 incisos 4 y 5 del Código del Trabajo; **2.** En subsidio de la materia N° 1 precedente, demanda de reincorporación por despido improcedente de trabajador aforado sin autorización judicial, arts. 168 letra A), 174 y 243 incisos 4 y 5 del Código del Trabajo; **3.** En subsidio de la materias N°1 y 2 precedentes, denuncia de tutela laboral por infracciones a los derechos fundamentales, derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona, art. 19 N° 1 de la CPE, acoso laboral art. 2 inciso 2 del Código del Trabajo y discriminación por edad y discapacidad, artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo; **4.** En subsidio de las materias N°1, 2 y 3 precedentes, demanda despido verbal y sin causal de término de contrato de trabajo y cobro de prestaciones, arts. 168 letra B) del Código del Trabajo y de prestaciones laborales y nulidad del despido art. 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo; y, demanda de nulidad del despido arts. 162 incisos 5,6 y 7 del Código del Trabajo; **5.** En subsidio de las materias N° 1,2,3 y 4 precedentes, demanda despido por aplicación improcedente del artículo 161 del CTC para término a contrato de trabajo y cobro de prestaciones, artículos 161 y 168 letra A) del Código del Trabajo y se demanda nulidad de despido en conformidad a los artículos 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo; en contra de **BANCO SANTANDER – CHILE S.A.**, RUT N° 97.036.000-K, representado legalmente por don Claudio Melandri Hinojosa, ambos con domicilio en calle Bandera 140, Santiago, fundada en los siguientes antecedentes:



1.- Demanda principal. Demanda de reincorporación por despido verbal y sin causal legal de trabajador aforado sin autorización judicial, arts. 168 letra B), 174 y 243 incisos 4 y 5 del Código del Trabajo.

i.- Antecedentes laborales. Expone el demandante que ingresó con fecha 01 de agosto de 2014 a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, como *Ejecutivo Select* y sus funciones consistían en administrar clientes y ventas de intangibles como créditos, cuentas corrientes, tarjetas, seguros, etc., en la sucursal de calle Miraflores. Con posterioridad le asignaron el cargo de *Analista De Riesgos Senior* que comprende las funciones de análisis cuantitativo de propuestas de negocios con evaluación de riesgo crediticio, sin limitación de Jornada de Trabajo.

En cuanto a la jornada laboral indica que en principio tuvo una jornada laboral de 08:45 a 18 horas, y posteriormente se estipuló no estar sujeto a jornada laboral.

En cuanto a la remuneración para efectos de lo dispuesto en el art. 172 del Código del trabajo, refiere que el promedio de las tres últimas percibidas asciende a la suma de \$2.210.937.-

Que su Jefe directo era el Sr. Gabriel Martínez Sandoval, Jefe de Riesgo, de Bandera 172 4° Piso, Santiago – Centro.

Agrega que desde el año 1978 está en situación de discapacidad contando con la credencial correspondiente, y el Banco demandado está en conocimiento de ello. Que el 2010 sufrió un infarto agudo al miocardio, fue operado.

En cuanto al desarrollo de sus labores expone que en el mes de agosto del año 2020 la Jefe del área de riesgos, Sra. María de la Luz Vergara, superiora jerárquica de su Jefe directo Sr. Gabriel Martínez Sandoval, le asignó a la Unidad de Cobranzas – Proyecto Avalancha, ya que se esperaba una gran actividad en esta área, por la cantidad de deudores morosos que estaban produciendo en el país por causa del deterioro de la economía nacional producto de la pandemia del Coronavirus. Señala el actor que también participó en dicho proyecto. Que le entregaban una base de datos de clientes morosos y debía organizar la cobranza



a través de su propio teléfono celular, financiándolo, o por correo electrónico para cobrarles a los deudores morosos. Tenía que lograr el pago o el refinanciamiento lo que dado mis antecedentes de salud, DISCAPACITADO por AMPUTACION PARCIAL DE PIE (DEDOS) de ambas piernas y con un infarto agudo al miocardio, me causaba gran stress o tensión laboral el realizar estas labores. Refiere que lo iban también a cambiar de sucursal. Todo lo cual era un evidente menoscabo laboral. Además de ser funciones para las que no había sido contratado y por ende, no tenía experiencia, y era un trabajo que debía hacer en solitario sin apoyo alguno del Banco que solo le entregaba la base de datos de deudores morosos. Con toda la dificultad de cobrar en plena pandemia Covid. El trabajo lo hacían en forma semi-presencial, dos semanas en la sucursal y dos semanas en la casa. Con el correspondiente riesgo de infectarse del Coronavirus.

Refiere que este cargo no fue aceptado por él, ya que le producía un gran stress o tensión laboral derivado de cobrar créditos morosos a deudores, lo que era un menoscabo laboral en relación a su cargo de Analista de Riesgos Senior, de ser operado de un infarto y que las nuevas instalaciones donde iba a trabajar tenían escaleras que aumentaban su dificultad para desplazarse con sus pies amputados. Informó de esta situación al Gerente de Recursos Humanos Sr. Jorge Peña quien lo consultó con el Gerente General del Banco Santander don Claudio Melandri, quién dio la orden de mantenerlo en su cargo de Analista de Riesgos Senior. Esto produjo una evidente animadversión de la Jefe del Área de Riesgos Sra. María de la Luz Vergara, que a sus funciones propias del cargo de analista de riesgos senior, agregó la de asignar y distribuir la carga de trabajo a los otros analistas de riesgos cuatro veces al día con horarios a las 09 hrs., 11 hrs., 13 hrs. y 15 hrs. Señala que se sintió castigado y hubo un evidente deterioro de su relación laboral con la Jefe del Área de Riesgos Sra. María de la Luz Vergara, la que se sintió pasada a llevar con su mantención en el cargo de analista del riesgos senior por orden del Gerente General don Claudio Melandri. En virtud de lo anterior, acató plenamente la realización de todas sus funciones, las que cumplió a cabalidad, sin reclamo alguno de mis superiores.



Luego, el 17 de Diciembre de 2020 firmó con el Banco Santander un anexo de contrato de trabajo donde se estipula el teletrabajo en modalidad remoto, pudiendo desempeñar sus funciones de Analista de Riesgos senior mediante medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones dispuestos por su empleador en su domicilio particular de calle Presidente Jorge Alessandri Rodríguez N° 411, Comuna de San Bernardo, sin limitación de jornada de trabajo en virtud del artículo 22 incisos segundo y cuarto del Código del Trabajo. Se mantuvo su remuneración mensual en forma íntegra, el plazo indefinido y todos los beneficios de su contrato de trabajo.

ii.- Término de la relación laboral. En Enero de 2021, salió de vacaciones dos semanas y se reintegró el día lunes 18 de enero de 2021. El día martes 19 de enero de 2021 a las 15:00 hrs. aproximadamente, tuvo una llamada mediante video conferencia, con su Jefe Directo Sr. Gabriel Martínez Sandoval y la Jefa del Área de Análisis de Riesgos, comunicándole verbalmente y sin invocar causa legal alguna, que producto de una reingeniería del área, sin señalar cual, sería desvinculado a contar de ese momento.

Hace presente que hasta la fecha de interposición de la demanda no ha recibido la carta de despido en su domicilio particular señalado en el contrato de trabajo.

Refiere que el 21 de enero de 2021 concurrió al médico quien le otorgó licencia médica a contar del 19 de enero de 2021, licencia que fue rechazada por la Isapre Banmédica por término de contrato de trabajo.

Que el 20 de enero de 2021 mantuvo una llamada telefónica con el Gerente de Recursos Humanos, en que le expuso que tenía fuero laboral exigiendo reincorporación a su cargo en virtud del art. 174 del Código del Trabajo, toda vez que fue despedido sin autorización judicial previa.

iii.- Fuero Laboral. Que en julio de 2019 los trabajadores de Servicios Centrales del Banco Santander, eligieron tres integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de Servicios Centrales del Banco Santander – Chile, siendo uno de ellos el actor conjuntamente con Ítalo Muñoz Figuero y Marta Aldana



Vargas. En diciembre de 2019 entre los tres integrantes eligieron por sorteo en el Comité Paritario al delegado con fuero de los trabajadores, y salió electo el demandante de autos.

Con fecha 03 de octubre de 2019 se realizó una reunión del Comité Paritario De Higiene Y Seguridad Del Banco Santander – Chile en calle Bandera 140, Piso 16, Santiago – Centro, con la asistencia de: Andrés Leniz, Representante Titular de la Empresa (Banco Santander), Germán Morong, Representante Titular de la Empresa (Banco Santander), Eduardo Gallardo, Representante Titular de la Empresa (Banco Santander), Ítalo Muñoz, Representante Titular de los trabajadores, el actor, Jonathan Vignes, Depto PRP Santander Julio Norambuena Experto PRP, Mutual de Seguridad.

Comunicación del fuero. Señala que preguntó al Departamento de Recursos Humanos del banco si en su calidad de aforado por el comité paritario quedaría estipulado formalmente o solo lo indicado en el Acta, y el banco le respondió que bastaba que estuviera consignada en el acta respectiva y el empleador informado, situación que si corresponde. Expone el demandante que de acuerdo al Dictamen 2929/077 de 2003 de la Dirección del Trabajo, no es necesaria la comunicación al empleador la designación del trabajador aforado en el Comité Paritario para que este goce de su fuero.

iv.- Peticiones concretas. El demandante solicita que se acoja la demanda principal y pide que se declare:

1. La reincorporación inmediata a sus labores por ser un trabajador aforado al día 19 de Enero de 2021, en el que fui despedido por su empleador en forma verbal y sin causa legal alguna para poner término a su contrato de trabajo.

2. Que en virtud de la petición N° 1 anterior, se decrete en definitiva el pago íntegro de sus remuneraciones de \$ 2.336.560.- mensuales y demás beneficios que constan en su contrato de trabajo, debidamente reajustados en conformidad al artículo 63 y con el interés señalado en el artículo 173 desde la fecha de mi despido ocurrido el día 19 de Enero de 2021 hasta la fecha de su reincorporación



o lo que el tribunal determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de la causa.

3. Se condene al pago de una indemnización compensatoria por feriado legal de cinco días hábiles o siete días corridos a contar de su despido de fecha de 19 de Enero de 2021, por la suma de \$ 515.879.-; o lo que se determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

4. Que se condene al Banco Santander a pagar la suma \$4.123.090.- por concepto de restitución de aporte del empleador al fondo de cesantía o lo que se determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

5. Que se condene en costas a la demandada.

2.- En subsidio de la anterior, Demanda de reincorporación por despido improcedente de trabajador aforado sin autorización judicial, arts. 168 letra A), 174 y 243 incisos 4 y 5 del Código del Trabajo.

i.- Fundamentos son los mismos consignados en el numeral que antecede y descritos en: “i, iii”, los que se dan por reproducidos.

ii.- Término de la relación laboral. Se da por reproducido lo señalado en el número anterior respecto a la descripción hecha en relación a la acción principal deducida.

iii.- **Peticiones concretas de la acción subsidiaria.** Para el caso que no se dé lugar a la demanda principal, el demandante solicita que se acoja la demanda subsidiaria de reincorporación por despido improcedente, y pide en síntesis que se declare:

1. La reincorporación inmediata a sus labores por ser un trabajador aforado al día 19 de Enero de 2021, en el que fue despedido por su empleador por aplicación improcedente del artículo 161 del Código del Trabajo, sobre necesidades de la empresa, para poner término a su contrato de trabajo.

2. Que en virtud de la petición N° 1 anterior, se decrete en definitiva el pago íntegro de sus remuneraciones de \$ 2.336.560.- mensuales y demás beneficios



que constan en su contrato de trabajo, debidamente reajustados en conformidad al artículo 63 y con el interés señalado en el artículo 173 desde la fecha de mi despido ocurrido el día 19 de Enero de 2021 hasta la fecha de su reincorporación o lo que el tribunal determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de la causa.

3. Se condene al pago de una indemnización compensatoria por feriado legal de cinco días hábiles o siete días corridos a contar de su despido de fecha de 19 de Enero de 2021, por la suma de \$ 515.879.-; o lo que se determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

4. Que se condene al Banco Santander a pagar la suma \$4.123.090 por concepto de restitución de aporte del empleador al fondo de cesantía o lo que se determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

5. Que se condene en costas a la demandada.

3.- En subsidio de la materias N°1 y 2 precedentes, denuncia de tutela laboral por infracciones a los derechos fundamentales, derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona, art. 19 N° 1 de la CPE, acoso laboral art. 2 inciso 2 del Código del Trabajo y discriminación por edad y discapacidad, artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo.

i.- Fundamentos son los mismos consignados en el numeral 1.- sobre la descripción de la acción principal y reseñados en: “i, iii”, los que se dan por reproducidos.

ii.- Término de la relación laboral. Se da por reproducido lo señalado al respecto bajo el mismo título hecha en relación a la acción principal deducida.

iii.- No reconocimiento del fuero como trabajador aforado del Comité Paritario De Higiene Y Seguridad De Servicios Centrales Del Banco Santander. Como lo señaló latamente en la demanda principal, su empleador NO RECONOCIO MI FUERO LABORAL de TRABAJADOR AFORADO del COMITÉ PARITARIO de HIGIENE Y SEGURIDAD de SERVICIOS CENTRALES de



BANCO SANTANDER al despedirlo el día 19 de Enero de 2021 en forma verbal y sin causal, no cumpliendo con lo ordenado en el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, solicitar al Juzgado del Trabajo competente la autorización judicial en conformidad a esta disposición para proceder a mi despido.

Que el día 26 de enero de 2021 llevó su notebook marca Dell proporcionado por el Banco Santander para hacer teletrabajo ante la Notario Público de Santiago doña Claudia Marcela Gómez Lucares, a quien le exhibió el computador y levantó un ACTA NOTARIAL dejando constancia de los siguientes hechos: “ Ante mí, el solicitante (Sr. Alexandro Magno Montoya Lara) prende el equipo e ingresa a sus correos institucionales Alejandro.montoya@santander.cl, a través de su clave de usuario y despliega varios correos de distintos días remitidos por su empleador, siendo los últimos que figuran en la bandeja de entrada, del día 21 de Enero de 2021.- Los correos revisados y su contenido impreso se agregan a la presente acta los que forman parte de la misma para todos los efectos legales.- Es todo cuanto puedo dejar constancia.- Doy Fé. Santiago, 26 de Enero de 2021.

El día 25 de febrero de 2021 presentó por la página web de la Dirección del Trabajo, una DENUNCIA DE VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES, asignándosele la funcionaria DANIELA DONOSO fono +56 227317140.

iv.- Derechos vulnerados.

1.- El Derecho a la Vida y a la integridad física y psíquica de la persona. (art. 19 N°1 CPR). Indicios. “1° Me despide en forma verbal y sin causal el 19 de Enero de 2021, conociendo mi situación de DISCAPACITADO desde que entre a trabajar al Banco Santander el 01 de Agosto de 2014. Mi discapacidad se produjo el año 1978 cuando tuve un accidente en la locomoción colectiva, donde se me amputaron todos los dedos del pie derecho y dos dedos del pie izquierdo. Debiendo caminar a permanencia con bastones, dificultad y dolor. 2° En Agosto de 2019 sufrí un INFARTO AGUDO AL MIOCARDIO debiéndome colocar un STEN en las arterias coronarias para normalizar mi flujo sanguíneo y prevenir nuevos infartos. Mi empleador estaba en conocimiento de esto, con la respectiva



LICENCIA MEDICA. 3° En Agosto de 2020 la Jefa del Area de Riesgos, donde yo trabajaba y superiora jerárquica de mi Jefe Directo, Sr. Gabriel Martínez Sandoval, en forma unilateral, arbitraria y sin mi consentimiento ME CAMBIA DE FUNCIONES de ANALISTA DE RIESGOS SENIOR a EMPLEADO DE COBRANZAS en la UNIDAD DE COBRANZAS del BANCO SANTANDER en 43 el PROYECTO AVALANCHA. Lo que como he señalado en el capítulo II anterior, se pone en riesgo mi integridad (salud) física y síquica, ya que se me somete a un trabajo de gran stress y con riesgo de contraer coronavirus ya que dos semanas del mes debía realizar el trabajo en una sucursal del banco. 4° Al lograr que el Departamento de RRHH dejara sin efecto el cambio de funciones de Analista de Riesgos a Cobranza, lo que me fue comunicado por la propia Sra. María de la Luz Vergara. Esta nuevamente modifica mis funciones, RECARGANDO LA LABOR de Analista de Riesgo de los créditos, con la de ASIGNAR Y DISTRIBUIR LA CARGA DE TRABAJO A LOS OTROS ANALISTAS DE RIESGOS, cuatro veces al día con horarios a las 09 hrs, 11 hrs, 13 hrs y 15 hrs. Lo que sentí como un CASTIGO, causándome ansiedad e inestabilidad en mi cargo laboral, afectando mi salud síquica. 5° Al segundo día de mi despido el 21 de Enero de 2021, solicité una LICENCIA MEDICA, que me fue otorgada por el médico -cirujano Dr. Yuben Toala Peñafiel, médico internista del Hospital Félix Bulnes, quien me dió una LICENCIA MEDICA por 30 días a contar del 19 de Enero de 2021, por el diagnóstico “síndrome anginoso relacionado con infarto agudo al miocardio.” Mi ISAPRE BANMEDICA RECHAZA LA LICENCIA MEDICA por termino de contrato sin señalar la causal.” (sic)

2.- “Segundo derecho fundamental vulnerado: ACOSO LABORAL: El artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo señala que es CONTRARIO a la DIGNIDAD de la PERSONA el ACOSO LABORAL, al señalar: “ Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su



menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.” (sic)

Indicios. “1° En Agosto de 2020 aproximadamente, en forma unilateral y sin mi consentimiento, la Jefa del Area de Riesgos donde trabajaba, Sra. María de la Luz Vergara y me Jefe Directo Sr. Gabriel Martínez Sandoval, me comunican que me cambian de cargo desde ANALISTA DE RIESGOS SENIOR a UNIDAD de COBRANZA en el PROYECTO AVALANCHA, produciéndome un evidente MENOSCABO LABORAL. Ya que se me entregaba una base de datos de deudores morosos en plena pandemia de coronavirus, para que cobrara los créditos con mi propio celular y correo institucional. Lo que rechace, ya era un cargo de inferior jerarquía, de más difícil desempeño, ya que había que cumplir metas de cobranza inalcanzables, eran labores de gran stress y tensión laboral por razones obvias y afectaban mi salud siquica y física por antecedentes de inarto al 46 miocardio. Se acepto mi rechazo por la Gerencia de Recursos Humanos y se me mantuvo en el cargo. 2° Al mantenerme en mi cargo RRHH, la Jefe del Area de Riesgos Sra. María de la Luz Vergara se sintió pasada a llevar y me castigó aumentado mis funciones en mi cargo de Analista de Riesgos Senior, imponiéndome las funciones de ASIGNAR Y DISTRIBUIR LA CARGA DE TRABAJO DE OTROS ANALISTAS DE RIESGOS, cuatro veces al día con horarios a las 09.00 hrs, 11.00 hrs, 13.00 hrs y 15.00 hrs. 3° En mi despido verbal y sin causal, realizado por VIDEO CONFERENCIA el 19 de Enero de 2021 por Sra. María de la Luz Vergara, Jefa de Area de Riesgos donde trabajaba y mi Jefe directo Sr. Gabriel Martínez me señalan que mi desvinculación se produce por una reingeniería del área, sin señalarme en que consistía esta y porque yo era el elegido para ser despedido. 4° El día siguiente a mi despido, el 20 de Enero de 2021 me llama a mi teléfono celular el Gerente de Recursos Humanos, Sr. Jorge Peña, cuyo contenido completo de la conversación está en el capítulo anterior N° 12 donde en lo sustantivo me señala “ que me llama de parte del Gerente General don Claudio Melandri, que lamentan la situación que estaba viviendo y que no tenía respaldo de mi JEFATURA (Sra. María de la Luz Vergara “ que estaban



buscando una fórmula para que me fuera.” Con lo cual se ratificaron mis sospechas que la idea de despedirme surgió cuando rechacé el cambio de funciones de ANALISTA DE RIESGO SENIOR A COBRANZA efectuado a por la Sra. María de la Luz Vergara, la que por orden del Gerente de RRHH tuvo que mantenerme en mi cargo de analista. Se sintió pasada a llevar, y desde entonces evidentemente fraguó mi despido y el se efectuó el 19 de Enero de 2021 y con la llamada a mi celular antes mencionada, el Gerente RRHH 47 reconoce que mi despido fue solicitado por la Jefa de mi área, Sra. María de la Luz Vergara. 5° También es un ACTO de ACOSO LABORAL con ocasión de mi despido, que no se me haya entregado personalmente o enviado a mi domicilio particular de Avenida Presidente Jorge Alessandri Rodríguez N° 411, San Bernardo, Región Metropolitana, CARTA de DESPIDO por necesidades de la empresa o por cualquier otra causal, para poner término a mi contrato de trabajo con las formalidades que señala el artículo 162 del Código del Trabajo. Todo esto es un acto de acoso, ya que me causa un inquietud e incertidumbre jurídica acerca de las condiciones de término de mi relación laboral con la denunciante y constituye un conducta laboral del denunciado que menoscaba mi situación laboral, considerando que nos encontramos en estado de emergencia sanitaria en el país por pandemia mundial de coronavirus, lo que ha producido un gran deterioro de la economía nacional y mundial con pérdidas numerosas de empleo. 6° También es un ACTO de ACOSO LABORAL con ocasión de mi despido, que no se me haya entregado personalmente o enviado a mi domicilio particular de Avenida Presidente Jorge Alessandri Rodríguez N° 411, San Bernardo, Región Metropolitana, PROYECTO de FINIQUITO que ponga en mi conocimiento las indemnizaciones y demás prestaciones de término de contrato que me ofrece mi empleador. 7° El día 21 de Enero 2021 solicito y se me concede LICENCIA MEDICA por “SINDROME ANGINOSO RELACIONADO con INFARTO AGUDO AL MIOCARDIO” motivado por mi despido verbal y sin causal del día 19 de Enero de 2021. LICENCIA MEDICA que fue RECHAZADA por mi Isapre Banmedica por estar terminada mi relación laboral sin indicar causa legal de mi despido o término.



Esto constituye otro hecho indiciario de ACOSO LABORAL efectuado por mi empleador con ocasión de mi despido. 48 8° Con fecha 21 de Enero de 2021 se me bloquea mi correo institucional del Banco Santander, ya que los últimos correos electrónicos remitidos por mi empleador y que figuran en la bandeja de entrada son del día 21 de Enero de 2021. 9° También con fecha 21 de Enero de 2021, no solo se me bloquea mi correo institucional del Banco Santander, sino también se me bloquea o impide todo acceso la base de datos del Banco, impidiendo realizar mis funciones bajo la modalidad de TELETRABAJO, lo que es un acto flagrante de acoso laboral. 10° Otro acto de acoso laboral es la OMISION del Gerente de Recursos Humanos Sr. Jorge Peña, de proponer y resolver conmigo mi situación de término de la relación laboral con el Banco, lo que es una conducta despectiva, indigna, omisiva e inhumana hacia mi persona como trabajador del Banco, considerar además mi situación actual de cesantía en plena crisis económica por la pandemia del covid-19, mi condición de discapacitado y persona mayor con antecedentes del infarto al corazón.” (sic)

3.- Discriminación por edad: El artículo 2 incisos 3° y 4° del Código del Trabajo. Indicios. “Que soy el ANALISTA de RIEGOS SENIOR de MAYOR EDAD en la EMPRESA, 54 AÑOS. Por ende mi empleador deberá justificar según lo dispuesto en los artículos 485 inciso 3 y 493 del CT que tantas veces hemos citado, ¿ Por qué me despidieron siendo el analista de riesgos de mayor edad en la empresa?. Es EVIDENTE QUE HE SIDO DISCRIMINADO POR EDAD, con ocasión de mi despido verbal y sin causal ocurrido el 19 de Enero de 2021.”

4.- Discriminación por discapacidad. Indicios. “1° Primer hecho indiciario: Mi discapacidad consiste en tener amputados todos los dedos del pie izquierdo y dos del pie derecho, producido por un accidente de locomoción colectiva. Mi empleador estaba en conocimiento de esta situación, tanto mi Jefatura, como el Gerente de RRHH y el Gerente General a través de mails y en una reunión colectiva que tuvimos con el los trabajadores. 2° Segundo hecho indiciario: Es el caso que siendo DISCAPACITADO se me despidió en forma verbal y sin causal por mi empleador el día 19 de Enero de 2021, por la Jefe de mi Area de riesgos,



Sra. María de la Luz Vergara y mi Jefe Directo Sr. Gabriel Martínez Sandoval, argumentándome en ese momento que mi desvinculación era por que estaban haciendo “UNA REINGENIERIA EN EL 52 AREA” sin señalarme en que consistía esta reingeniería ni el porqué se me estaba despidiendo siendo una persona DISCAPACITADA. 3° Tercer hecho indiciario: El día 20 de Enero de 2021, el Gerente de Recurso Humanos Sr. Jorge Peña me llama a mi celular, señalándome en lo sustantivo: Que me llama de parte del Gerente General don Claudio Melandri, que lamentan la situación que estaba viviendo y que no tenía respaldo de mi Jefatura (Sra. María de la Luz Vergara y Gabriel Martínez Sandoval) “y que estaban buscando una fórmula para que me fuera”. Es evidente que se decidió el despido en Agosto de 2020, cuando rechace el cambio de cargo de Analista de Riesgos Senior a Cobranza, siendo discriminado por DISCAPACITADO ya que si estaba haciendo una reingeniería en el área como me dijeron al despedirme verbalmente y sin causal el 19 de Enero de 2021, debieron elegir a cualquier otro empleado de área que NO fuera discapacitado. Con lo cual la empresa empleadora, tampoco cumplió con la Ley 21.275 de fecha 21.10.2020 que agregó el año 2020 el artículo 157 quarter al Código del Trabajo.” (sic)

iii.- **Peticiones concretas de la acción subsidiaria.** Para el caso que no se dé lugar a la demanda principal y subsidiaria, el demandante solicita que se acoja la demanda subsidiaria de tutela por vulneración de garantías, y pide en síntesis que se declare:

“1. Que se DECLARE JUDICIALMENTE que con ocasión de mi despido verbal y sin causal o en subsidio por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 inciso 1° del CT, esto es, necesidades de la empresa, ocurrido con fecha 19 de Enero de 2021, realizado por el denunciado, se lesionaron o vulneraron mis derechos fundamentales de derecho a la vida en su vertiente de derecho a la integridad física y síquica, mi derecho a la dignidad personal, esto es, a no ser víctima de actos de acoso laboral y derecho a la no discriminación laboral por edad y discapacidad.



2. Demando INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO por la suma de \$ 2.336.560.-, en virtud del artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo, la que solicito a US que acoja en definitiva o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes en intereses que determine la ley. Esta indemnización se calculó en base a mi última remuneración mensual devengada de \$ 2.336.560.- que corresponde a la liquidación de remuneraciones del mes de Diciembre de 2020.-

3. Demando INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO por la suma de \$ 13.265.622.- en virtud de lo dispuesto en virtud de lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, la que solicito a US que acoja en definitiva o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes en intereses que determine la ley. Esta indemnización se calculó en base al promedio de mis tres últimas remuneraciones mensuales de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2020, o sea, se calcula de la forma siguiente: $2.148.125 + 2.148.125 + 2.336.560 = 6.632.810 : 3 = 2.210.937.-$ En consecuencia, el promedio de mis tres últimas remuneraciones mensuales es la suma de \$ 2.210.937.-

4. Demando y solicito que US acoja en definitiva, el RECARGO LEGAL del CINCUENTA POR CIENTO (50%) según lo dispuesto en el artículo 168 letra B) del CT, lo que asciende a la suma de \$ 6.632.811.-, en el evento que el despido haya sido verbal y sin causal, o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

5. En subsidio de la petición Nro.- 4 anterior, Demando y solicito que US acoja en definitiva el RECARGO LEGAL del TREINTA POR CIENTO (30%), según lo dispuesto en el artículo 168 letra A) del Código del Trabajo, lo que asciende a la suma de \$ 3.979.687.- , en el evento que el despido haya sido por la causal del artículo 161 inciso 1° del C.T., esto es, necesidades de la empresa; o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.-

6. Demando y solicito a US que acoja en definitiva indemnización compensatoria por FERIADO LEGAL de cinco días hábiles o siete días corridos a



contar de mi despido de fecha de 19 de Enero de 2021, calculado en base al promedio de mis tres últimas remuneraciones 61 mensuales de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2020, que se calcula de la forma siguiente: \$ 2.148.125 + \$ 2.148.125 + \$ 2.336.560 = 6.632.810 : 3 = 2.210.937.- como remuneración mensual promedio. Esta remuneración de \$ 2.210.937 : 30 = \$ 73.697.- que corresponde al valor día de vacaciones, el que multiplicado por siete días da una indemnización compensatoria de \$ 515.879.- que demando y solicito que US acoja en definitiva; o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

7. Que se DECLARE JUDICIALMENTE LA NULIDAD de mi DESPIDO IMPROCEDENTE para poner término a mi contrato de trabajo, efectuado por mi empleador con fecha 19 de Enero de 2021, por no cumplir con la obligación legal del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo.

8. Que en virtud de la declaración judicial de la nulidad de mi despido, DEMANDO y SOLICITO A US que condene al empleador denunciado a que me pague mi remuneración mensual de \$ 2.336.560.- devengadas durante el período comprendido entre la fecha de mi despido ocurrido el 19 de enero de 2021 de la comunicación a que se refiere el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, conteniendo los comprobantes de pago que menciona el inciso quinto de esta misma disposición legal y lo mismo con las demás prestaciones consignadas en mi contrato de trabajo. O lo que US determine en definitiva, conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que establece la ley laboral.

9. DEMANDO y SOLICITO A US que condene al denunciado a pagarme por concepto de INDEMNIZACION ADICIONAL del artículo 489 inciso tercero del CT, equivalente a ocho meses de mi última remuneración mensual de \$ 2.336.560.-; lo que asciende a la suma total de \$ 18.692.480.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba 62 rendida y al mérito de autos, más los reajustes e intereses que establece la ley laboral.



10. Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 495 Nro.- 3 del Código del Trabajo, DEMANDO Y SOLICITO A US que condene en definitiva AL DENUNCIADO BANCO SANTANDER, como medida reparatoria de las consecuencias de la vulneración de derechos fundamentales denunciada, a publicar un AVISO en un Diario de la ciudad de Santiago, que puede ser EL MERCURIO, LA TERCERA, LAS ULTIMAS NOTICIAS, LA SEGUNDA u otro de circulación nacional, que el Banco Santander es una empresa comprometida en la contratación y mantención de personas discapacitadas y en el respeto de sus derechos fundamentales y laborales.

11. Se demanda y solicita a US. que condene al Banco Santander a pagar la suma \$4.123.090 por concepto de restitución de aporte del empleador al fondo de cesantía o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

12. Solicito que se condene en costas a la parte denunciada.” (sic)

4.- En subsidio de las materias N°1, 2 y 3 precedentes, demanda despido verbal y sin causal de término de contrato de trabajo y cobro de prestaciones, arts. 168 letra B) del Código del Trabajo y de prestaciones laborales y nulidad del despido art. 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo; y, demanda de nulidad del despido arts. 162 incisos 5,6 y 7 del Código del Trabajo.

i.- Fundamentos son los mismos consignados en el numeral 1.- de la acción principal, y descritos en: “i, iii”, los que se dan por reproducidos.

ii.- Término de la relación laboral. Se da por reproducido lo señalado en el número anterior respecto a la descripción hecha en relación a la acción principal deducida.

iii.- **Peticiones concretas de la acción subsidiaria.** Para el caso que no se dé lugar a la demanda principal, el demandante solicita que se acoja la demanda subsidiaria de reincorporación por despido improcedente, y pide en síntesis que se declare:



“1. Que se DECLARE JUDICIALMENTE que mi despido ocurrido el 19 de Enero de 2021, fue efectuado por mi empleador en forma VERBAL y SIN CAUSA LEGAL ALGUNA para poner término a mi contrato de trabajo.

2. Que se me pague por concepto de INDEMNIZACION SUSTITUTIVA del AVISO PREVIO la suma de \$ 2.336.560.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de autos.

3. Que se me pague por concepto de INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS la suma de \$ 13.265.622.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determine la ley.

4. Que se me pague por concepto de RECARGO LEGAL del artículo 168 letra B) del Código del Trabajo, la suma de \$ 6.632.811.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determine la ley.

5. Que se DECLARE JUDICIALMENTE LA NULIDAD de mi DESPIDO VERBAL Y SIN CAUSA LEGAL para poner término a mi contrato de trabajo, efectuado por mi empleador con fecha 19 de Enero de 2021.

6. Que en virtud de la declaración judicial de la nulidad de mi despido, se me pague por el empleador, mi remuneración mensual de \$ 2.336.560.- devengadas durante el período comprendido entre la fecha de mi despido ocurrido el 19 de Enero de 2021 y la fecha de envió por carta certificada o entrega de la comunicación a que se refiere el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, conteniendo los comprobantes de pago que menciona el inciso quinto de esta misma disposición legal y lo mismo con las demás prestaciones consignadas en mi contrato de trabajo.

7. Demando y solicito a US que acoja en definitiva indemnización compensatoria por FERIADO LEGAL de cinco días hábiles o siete días corridos a contar de mi despido de fecha de 19 de Enero de 2021, calculado en base al promedio de mis tres últimas remuneraciones mensuales de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2020, que se calcula de la forma siguiente: \$ 2.148.125 + \$



$2.148.125 + \$ 2.336.560 = 6.632.810 : 3 = 2.210.937$.- como remuneración mensual promedio. Esta remuneración de $\$ 2.210.937 : 30 = \$ 73.697$.- que corresponde al valor día de vacaciones, el que multiplicado por siete días da una indemnización compensatoria de $\$ 515.879$.- que demando y solicito que US acoja en definitiva; o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

8. Que se apliquen los reajustes e intereses legales a las obligaciones laborales de dinero demandadas.

9. Se demanda y solicita a US. que condene al Banco Santander a pagar la suma $\$ 4.123.090$ por concepto de restitución de aporte del empleador al fondo de cesantía o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

10. Que se condene en COSTAS a la parte demandada.” (sic)

5.- En subsidio de las materias N° 1,2,3 y 4 precedentes, demanda despido por aplicación improcedente del artículo 161 del CTC para término a contrato de trabajo y cobro de prestaciones, artículos 161 y 168 letra A) del Código del Trabajo y se demanda nulidad de despido en conformidad a los artículos 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo

i.- Fundamentos son los mismos consignados en el numeral 1.- de la acción principal, y descritos en: “i, iii”, los que se dan por reproducidos.

ii.- Término de la relación laboral. Se da por reproducido lo señalado en el número anterior respecto a la descripción hecha en relación a la acción principal deducida.

iii.- **Peticiones concretas de la acción subsidiaria.** Para el caso que no se dé lugar a la demanda principal, el demandante solicita que se acoja la demanda subsidiaria de reincorporación por despido improcedente, y pide en síntesis que se declare:

“1. Que se DECLARE JUDICIALMENTE que mi despido ocurrido el 19 de Enero de 2021, fue efectuado por mi empleador fue con aplicación improcedente

de la causal de necesidades de la empresa establecida en el artículo 161 inciso primero del Código de Trabajo para poner término a mi contrato de trabajo.

2. Que se me pague por concepto de INDEMNIZACION SUSTITUTIVA del AVISO PREVIO la suma de \$ 2.336.560.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de autos.

3. Que se me pague por concepto de INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS la suma de \$ 13.265.622.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determine la ley.

4. Que se me pague por concepto de RECARGO LEGAL del artículo 168 letra B) del Código del Trabajo, la suma de \$ 6.632.811.- o lo que US determine en definitiva conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determine la ley.

5. Que se DECLARE JUDICIALMENTE LA NULIDAD de mi DESPIDO IMPROCEDENTE para poner término a mi contrato de trabajo, efectuado por mi empleador con fecha 19 de Enero de 2021. 6. Que en virtud de la declaración judicial de la nulidad de mi despido, se me pague por el empleador, mi remuneración mensual de \$ 2.336.560.- devengadas durante el período comprendido entre la fecha de mi despido ocurrido el 19 de Enero de 2021 y la fecha de envió por carta certificada 102 o entrega de la comunicación a que se refiere el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, conteniendo los comprobantes de pago que menciona el inciso quinto de esta misma disposición legal y lo mismo con las demás prestaciones consignadas en mi contrato de trabajo.

7. Demando y solicito a US que acoja en definitiva indemnización compensatoria por FERIADO LEGAL de cinco días hábiles o siete días corridos a contar de mi despido de fecha de 19 de Enero de 2021, calculado en base al promedio de mis tres últimas remuneraciones mensuales de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2020, que se calcula de la forma siguiente: $\$ 2.148.125 + \$ 2.148.125 + \$ 2.336.560 = 6.632.810 : 3 = 2.210.937$.- como remuneración mensual



promedio. Esta remuneración de \$ 2.210.937 : 30 = \$ 73.697.- que corresponde al valor día de vacaciones, el que multiplicado por siete días da una indemnización compensatoria de \$ 515.879.- que demando y solicito que US acoja en definitiva; o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos.-

8. Que a las prestaciones demandadas se les apliquen los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

9. Se demanda y solicita a US. que condene al Banco Santander a pagar la suma \$4.123.090 por concepto de restitución de aporte del empleador al fondo de cesantía o lo que US determine conforme a la prueba rendida y al mérito de autos, con los reajustes e intereses que determina la ley laboral.

10. Que se condene en COSTAS a la parte demandada.” (sic)

SEGUNDO: Contestación. Comparece **José Tomás Honour Manríquez** abogado, por la demandada **BANCO SANTANDER CHILE**, y contesta la demanda al siguiente tenor:

1.- Hechos que reconoce: 1. Es efectivo que el actor comenzó a prestar servicios para Banco Santander Chile a contar del día 1 de agosto de 2014. 2. Es efectivo que el demandante desempeñaba para Banco Santander Chile, al momento del despido, el cargo denominado “Analista Riesgos Senior” 3. Es efectivo que el día 19 de enero de 2021, Banco Santander Chile puso término al contrato de trabajo del demandante por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”.

2.- Controvierte la demanda interpuesta señalando que:

1. El actor jamás informó formalmente al banco que se encontraba amparado por fuero sindical mientras la relación laboral estuvo vigente. No existe una carta dirigida por el actor al banco comunicando haber sido electo en un cargo que implique la obtención de fuero sindical. Tampoco existe un documento oficial de la Dirección del Trabajo donde conste su elección, periodos de fuero, etc. Ahora bien, no debemos dejar pasar el hecho que el demandante al ser despedido



tuvo una reunión de alrededor de 15 minutos con sus jefaturas y en ningún momento hizo presente que no podía ser despedido por encontrarse aforado.

2. Niega todos los hechos señalados en la demanda imputados a su representada. No son ciertas las conductas de acoso y discriminación que alega en su demanda. El actor jamás ha sido discriminado por su discapacidad o por motivos etarios. Al contrario, en todo momento el banco ha actuado de buena fe con el actor, se le dieron todas las facilidades para realizar su trabajo de la mejor manera y siempre se resguardó su salud.

3. Es falso que el actor haya sido discriminado por sus jefaturas por no aceptar un cambio de funciones. El banco siempre respetó las condiciones laborales del actor y le otorgó el trabajo convenido.

4. Es falsa la existencia de un despido verbal. Al actor se le comunicó el despido y se cumplieron todas las formalidades legales respecto al envío de la carta de despido, no siendo procedente alegar un desconocimiento de su contenido. En cuanto a los motivos del mismo, el despido obedeció única y exclusivamente a una reestructuración del área en que trabajaba el actor, la cual ha sufrido una serie de cambios a raíz de la Pandemia por COVID-19.

3.- Expone el demandado que será de carga de la contraria probar la existencia de fuero.

4.- En cuanto a la **vulneración de derechos** imputada, refiere que los hechos que fundan cada uno de las supuestas conductas vulneratorias son inexistentes; como asimismo del acoso laboral, nunca hubo maltrato verbal, hostigamiento, exceso de trabajo, persecución por parte de su jefatura, de la Gerencia del Banco ni de ningún trabajador dependiente que tuviera como víctima al actor. En fin, nada de lo señalado por la contraparte en su demanda que pueda dar lugar a acoso laboral es verdad.

5.- **En cuanto al despido del demandante.** La carta de despido cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la



causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. A diferencia de lo alegado en la demanda, al actor se le comunicó el despido con todas las formalidades legales y se le envió la carta por correo electrónico y correos de Chile. Por tanto, no es efectiva la existencia de un despido verbal y menos injustificado, como se explicará.

En cuanto a los hechos que justifican la causal invocada, esto es: *“La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de racionalización, consistente en la reestructuración de la unidad RIESGO ADMISION, en la que usted labora, lo que ha implicado la supresión del puesto, en el que usted presta servicios hasta la fecha.”* Como se puede apreciar, en la referida carta se expresa el causal legal motivo del despido del actor cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo y los hechos que la configuran.

En consecuencia, se observa claramente que la carta es ajustada a la ley. Distinto es que el actor no esté de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en autos, y constituye una discusión de fondo, no teniendo relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido. No obstante, debe tenerse presente que la inobservancia de formalidades o errores en las comunicaciones del despido – defecto que negamos haya ocurrido en autos – son susceptibles de ser sancionadas por la Inspección del Trabajo en conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, es decir con multas administrativas, tal como lo señala expresamente el artículo 162 inciso penúltimo del Código del Trabajo 2 pero no son sancionables a través de la declaración de injustificado del despido; sanción que no ha previsto el legislador. De esta manera, la carta de despido cumple con todos los requisitos legales.

En cuanto al fondo de la misma, la causal es justificada.

6.- En cuanto a las prestaciones demandadas. 1. Improcedencia de la reincorporación solicitada. Al no haberse acreditado la existencia del fuero que el



actor alega, no procede la reincorporación, por lo cual el despido produjo todos sus efectos legales. 2. Improcedencia de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Nada adeuda mi representada por concepto de indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, al no haber ejecutado actos que produjeran como resultado la vulneración de los derechos fundamentales que el actor indica en su demanda, no procediendo el pago de la referida indemnización, por no cumplir con uno de los requisitos para su aplicación, esto es, efectividad de haberse vulnerado alguno de los derechos protegidos por el procedimiento de tutela laboral, y que se encuentran mencionados en forma taxativa por el artículo 485 del Código del Trabajo o incurrido en actos de discriminación con ocasión del despido de un trabajador. 3. Nada se adeuda por remuneraciones. Atendidas las razones explicadas respecto a la inexistencia de fuero del actor, no se deben remuneraciones. 4. Nada se adeuda por feriado. No se reconoce adeudar suma alguna por este concepto. 5. Nada se adeuda por devolución de AFC. No se reconoce adeudar suma alguna por este concepto. Solicita el rechazo de la demanda.

7.- En cuanto a las acciones subsidiarias, solicita el rechazo de ellas: 1. Que la única razón del despido del actor fue las necesidades de la empresa. 2. Que se cumplieron con las formalidades legales del despido. 3. Que el despido es válido, debiéndose rechazar la nulidad del despido pretendida. 4. Que no se adeudan indemnizaciones al actor por el término de su contrato. 5. Que, al ser justificado el despido, el recargo del 50% y 30% es improcedente. 6. Que no se adeudan remuneraciones por concepto alguno. 7. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses, ni multas. 8. Que se condena en costas al actor.

TERCERO: Audiencia preparatoria. Que se celebró esta audiencia el 03 de junio de 2021, compareciendo ambas partes las que fueron **llamadas a conciliación**, y no prosperó en virtud de sus propios argumentos.

En cuanto a los **hechos no controvertidos** son los siguientes: 1. Existencia de la relación laboral entre las partes, y su periodo de vigencia, entre el



4 de agosto de 2014 y el 19 de enero de 2021. 2. Las labores desempeñadas por el actor a la fecha del término de la relación laboral como analista de riesgo senior. 3. La remuneración mensual del demandante \$2.210.937.-, que se fija para los efectos legales.

Que quedaron asentados como **hechos controvertidos** los siguientes: 1. Efectividad de encontrarse amparado el actor por fuero laboral, en los términos que indica en la demanda. Hechos y circunstancias. 2. En la afirmativa del punto anterior, vigencia del fuero del actor, y, si corresponde, efectividad de haber sido comunicado a la demandada en tiempo y forma. Circunstancias. 3. Antecedentes del término de la relación laboral que vinculó a las partes, si demandante fue despedido en forma verbal, sin invocación de causa legal, como sostiene en su demanda, o bien, la demandada cumplió con las formalidades legales para el despido. En este último caso, contenido de la carta de aviso y efectividad de los hechos descritos en ella. 4. Si correspondiere, efectividad de haber sido despedido el actor con vulneración de derechos fundamentales, en los términos que relata en su demanda. Hechos, circunstancias y pormenores que así lo acrediten. 5. Si correspondiere, efectividad de haber sufrido el actor acoso laboral, en los términos que relata en su demanda. Hechos, circunstancias y pormenores que así lo acrediten. 6. Efectividad de adeudarse al actor feriado, periodo y monto, en su caso. 7. Efectividad de adeudarse al actor indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicios, en la afirmativa, monto adeudada. 8. Si correspondiere, procedencia de lo demandado por concepto de restitución del aporte del empleador al fondo de cesantía, monto, en su caso. 9. Si correspondiere, procedencia de la demanda por nulidad del despido, en los términos que se indica en la demanda. Hechos y circunstancias.

CUARTO: Audiencia de juicio. Que la parte **demandante** incorporó la siguiente prueba:

I.- Documental: 1. Anexo de contrato de trabajo, de fecha 17 de diciembre de 2020, donde se pacta entre denunciante y denunciado teletrabajo en modalidad remoto. 2. Liquidación de remuneraciones del mes de octubre de 2020, por un



total haberes de \$ 2.148.124.- 3. Liquidación de remuneraciones del mes de noviembre de 2020, por un total haberes de \$ 2.148.124.- 4. Liquidación de remuneraciones del mes de diciembre de 2020, por un total haberes de \$ 2.336.560.- 2 5. Credencial de discapacidad emitida por el Registro Civil e Identificación en base a información obtenida en el Registro Nacional De Discapacidad. 6. Licencia médica de fecha 19 de Enero de 2021 emitida al denunciante por diagnostico “síndrome anginoso relacionado con infarto agudo al miocardio.” , la que fue rechazada por la Isapre Banmédica por TERMINO de CONTRATO de TRABAJO. 7. Copia de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales presentada en la página web de la Dirección del Trabajo con fecha 25 de Febrero de 2021. 8. Copia del reclamo administrativo sobre despido verbal y sin causal o en subsidio despido improcedente, presentado en la página web de la Dirección del Trabajo con fecha 25 de Febrero de 2021. 9. Acta de certificación notarial Nro. Uno, ante la notario público, doña Claudia Marcela Gómez Lucares, de la 50° Notaria De Santiago quien certifica la existencia y contenido de correos electrónicos recibidos en el computador de don Alexandro Magno Montoya Lara, asignado por su empleador para realizar funciones en modalidad de “Teletrabajo”. 10. Acta de certificación notarial Nro. Dos Ante La Notario Público, Doña Claudia Marcela Gómez Lucares, de la 50° Notaria De Santiago, con oficio en Teatinos N° 371, comuna y ciudad de Santiago, quien certifica la existencia y contenido de correos 3 electrónicos recibidos en el computador de don Alexandro Magno Montoya Lara, rut. 10.578.914-9, asignado por su empleador para realizar funciones en modalidad de “Teletrabajo”, equipo que corresponde a: Computador, marca Dell, modelo Latitud 7400; con N° de serie 42664955006; que presenta un autoadhesivo con sello” BANCO SANTANDER serie B55319742. El que me es exhibido y presentado para diligencia. 11. Protocolo Operatorio 409475 pagina 1 empresa Clínica Santa Maria Spa Sucursal Clínica Santa Maria Fecha 03/09/2019 Hora 14:01 Página 1 Rut Paciente 10578914-9 Rol Paciente 1107180-5 Pabellón Hemodinamia Pieza 414 Nombre Paciente Montoya Lara Alexandro Magno Previsión Isapre Banmedica Sexo masculino Edad 52 Cod. Prestación 17-01-031-



04 Fecha de ingreso: 15/08/2019 12:48 Nombre de Prestación: Angioplastia Con Instalación Stent Fecha de Término: 15/08/2019 13:40 Urgencia Si riesgo operatorio alto anestesia local medico Lamich Betancourt Ruben Otras cirugía 17-01-019-00 Cinecoronariografia Der. Y/O Izq. (INCL) 17- 01-040-00 Trobolisis Intracoronaria Diagnostico PreOperatorio Diagnostico Post-Operatorio Equipo Médico cirujano 7.870.076-9 Lamich Betancourt Ruben detalles operatorio "Paciente de 52 año, con antecedentes de Displipemia y familiares de cardiopatoa coronaria. Ingresa por Infarto Agudo al Miocardio de Apred anterior con supradesnovele de ST se activa hemodinamia de urgencia. Coronariografia Mediante Tecnica de Seldinger y vía punción de arteria radial derecha se procede a insertar intraductor 6 F, procedimiento realizado sin complicaciones. Se cateteriza selectivamente la C. derecha con JR5 y la C. izquierda con EBU 3.5. se administran 8.000 UI de Heparina, se obtiene hemostasia por compresión local. C. Izquierda – tronco común izquierdo: sin estenosis 4 significativas- Descendente interior (DA): ocluida en segmento proximal. Circunfleja (CX): Irregularidades difusas, sin lesiones significativas. 12. Protocolo operatorio 409475 PAGINA 2 Empresa CLINICA SANTA MARIA SPA Sucursal CLINICA SANTA MARIA Fecha 03/09/2019 Hora 14:01 Página 1 Rut Paciente 10578914-9 Rol Paciente 1107180-5 Pabellon PABELLON HEMODINAMIA Pieza 414 Nombre Paciente MONTOYA LARA ALEXANDRO MAGNO Previsión ISAPRE BANMEDICA Sexo MASCULINO Edad 52 Cod. Prestación 17-01-031-04 Fecha de ingreso: 15/08/2019 12:48 Nombre de Prestación: ANGIOPLASTIA CON INSTALACION STENT Fecha de Término: 15/08/2019 13:40 Urgencia Si Riesgo operatorio ALTO Anestesia Local Medico LAMICH BETANCOURT RUBEN C. DERECHA (CD): DOMINANTE, LESION SEGMENTO MEDIA NO SIGNIFICATIVA. CONCLUSIONES: - AEC CON AFECTACION SEVERA DE DA PROXIMAL (OCLUIDA 100%). LESIONES EN CD Y CX NO SIGNIFICATIVAS ANGIOPLASTIA ARTERIA CORONARIA DESCENDENTE ANTERIOR (DA) SE CATETERIZA SELECTIVAMENTE LA C. IZQUIERDA CON EBU 3.5. SE PASA GUIA PILOT 50 HACIA DA DISTAL. SE PASA EXTRACTOR DE TROMBO



EXPORT Y SE CONSIGUE APERTURA DE DA. POSTERIORMENTE SE IMPLANTA STENT (onyx) 3.5. x 26 mm SE COMPRUEBA ÉXITO ANGIOGRAFICO, CON APERTURA COMPLETA DE DDA, CON LESION SEGMENTO MEDIO NO SIGNIFICATIVA, SIN PERDIDA DE RAMOS LATERALES Y CON FLUJO TIMI III. CONCLUSIONES: 1ª ANGIOPLASTIA CON IMPLANTE DE STENT MEDICADO (1) SOBRE LESION OCLUSIVA, AGUDA DE DA PROXIMAL, CON ÉXITO Y SIN COMPLICACIONES DR. LAMICH. 13. CERTIFICADO del DR. RUBEN LAMICH BETANCOURT Médico Jefe de Cardiología y Hemodinamia Clínica Santa María. “ Certifico que el señor Alexandro Montoya Lara, Cédula de Identidad N° 10.578.914-9 ingreso a Clínica Santa María el día 15 de Agosto de 2019, debido a infarto agudo al miocardio de pared anterior siendo hospitalizado en la Unidad Coronaria, posteriormente sometido a Angioplastía con implante Stent. Por definición el implante de Stent se hace a través de un dispositivo que incorpora un balón, el cual despliega el Stent dentro de la Arteria Coronaria. Se extiende el presente certificado a petición del interesado para ser presentado donde estime conveniente. Hay firma ilegible Dr. Ruben Lamich Betancourt Médico Jefe de Cardiología y Hemodinamia Clínica Santa María. Santiago, 06 de Noviembre de 2019. 14. CERTIFICADO MEDICO DR. YUBEN TOALA PEÑAFIEL Médico Internista Universidad de Chile Hospital Clinico Félix Bulnes Servicio de Medicina, el que certifica lo siguiente: “El médico que suscribe certifica que el paciente ALEXANDRO MONTOYA LARA 52 años con Rut 10.578.914-9 presento clínica compatible con SCA con PTCA exitosa de DA 1. SCA C/SDT de pared anterior 2. PTCA de DA exitosa Se extiende el presente certificado a petición del interesado para ser presentado en su trabajo debido a Rehabilitación Miocárdica no debe realizar más de 6 horas de trabajo, por 1 año desde la fecha de Dx para optimizar su Rehabilitación Cardiovascular. Considerando la gravedad del evento miocárdico el gran riesgo a un segundo evento que sería deletéreo y de mal pronóstico funcional, se sugiere trabajo libre de stress y carga emocional. Hay firma ilegible, hay timbre Dr. Yuben Toala P. 14.742740- 3 Medicina Interna U de Chile. Santiago, 02/12/2019.- 15. Cartola de



cuenta corriente de ALEXANDRO MONTOYA LARA con cargo de crédito por el Banco Santander, cobrándoselo. 16. Proyecto de Finiquito del Banco Santander. 17. Correo electrónico de fecha 03 febrero de 2021 de Dirección del Trabajo por Denuncia de Vulneración de Derechos Fundamentales. 18. Correo electrónico de fecha 20 de abril de 2021 enviado por Alexandro Montoya a Nelson Morales. 19. Correo electrónico de fecha 27 de abril de 2021 enviado por Alexandro Montoya a don Claudio Melandri Gerente General del Banco Santander, informando su despido y adjuntando Fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago efectuada los días 9 y 11 de Marzo de 2021 Folio 13'1.2021.740 donde Banco Santander NO exhibe Acta de Constitución de Comité Paritario. 20. Correo electrónico de fecha 04 de mayo 2021 de Alexandro Montoya a Jorge Peña junto con su respuesta efectuada el 20 de abril de 2021. 21. Cartola de Cotizaciones del 02 de junio de 2021 de la ISAPRE BANMEDICA pertenecientes al afiliado, Alexandro Magno Montoya Lara. 22. Certificado de cotizaciones de fecha 02 de junio de 2021 de AFP Provida pertenecientes al afiliado, Alexandro Magno Montoya Lara.

II.- Confesional: Citado el representante legal, no se rinde, se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal.

III.- Exhibición de documentos: Que se exhiba por el Banco Santander los siguientes antecedentes laborales del demandante: a) Contrato de Trabajo con todos sus anexos. b) Todas sus evaluaciones de desempeño desde el 01 de Agosto de 2014 al 19 de Enero de 2021. c) Informe de Discapacidad del demandante Alexandro Montoya Lara. d) Todas las licencias médicas tomadas por el demandante durante el periodo de la relación laboral, esto es, desde el 01 de Agosto de 2014 al 19 de Enero de 2021. e) Las actas de constitución del comité paritario periodo 2019 a 2021 donde el demandante es representante de los trabajadores respecto a este comité paritario del Banco Santander. (Por cumplido sólo el indicado en la letra d), en lo demás solicita se haga efectivo el apercibimiento legal)

IV.- Oficios: Inspección Provincial del Trabajo de Santiago; AFC Chile.



QUINTO: Que el **demandado** a su turno incorporó:

I.- Documental: 1. Copia de carta de despido del actor de fecha 19 de enero de 2021. 2. Comprobante de envío carta de despido por correos de Chile al actor. 3. Copia de proyecto de finiquito del actor, de fecha 19 de enero de 2021. 4. Copia de convenio colectivo de trabajo de fecha 15 de febrero de 2018, aplicable al actor. 5. Liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses agosto 2020 a enero de 2021. 6. Documento denominado “datos demográficos” de Banco Santander a mayo de 2020. 7. Documentos que dan cuenta de estadísticas respecto a tramos etarios Banco Santander. 8. PPT donde constan indicadores demográficos del Banco Santander fecha noviembre. 9. Listado de trabajadores sobre 60 años de Banco Santander. 10. PPT División de personas Banco Santander, de fecha Junio de 2018. 11. Reglamento Interno de Banco Santander Chile. 12. Acta de comparendo de conciliación ante la Dirección del trabajo, de fecha 26 de abril 2021. 13. Historial de Licencias médicas del actor.

II.- Testimonial: Claudia Riveros Navarro, y, María de la Luz Vergara Molina.

III.- Oficio: Dirección del Trabajo.

SEXTO: I.- Acción principal. 1.- Existencia de la relación laboral. Que es un hecho no controvertido en la causa el que entre las partes existió una relación laboral cuya vigencia fue del 4 de agosto de 2014 y el 19 de enero de 2021. Que, además, las labores desempeñadas por el actor a la fecha del término de la relación laboral eran de analista de riesgo senior. Y que las partes pactaron una remuneración mensual ascendente a \$2.210.937.-, cifra que será considerada para los efectos de lo dispuesto en el art. 172 del Código del Trabajo.

Que al término de los servicios el lugar de trabajo del demandante de acuerdo con el anexo de contrato de trabajo de fecha 17 de diciembre de 2020 mediante el cual las partes pactaron la modalidad de teletrabajo, acordándose que el actor desempeñaría sus labores de analista riesgos senior desde su domicilio ubicado en Avenida Presidente Jorge Alessandri Rodríguez N°411, Comuna de San Bernardo, conforme se lee de la cláusula primera del documento allegado; que además se acordó una jornada de trabajo de conformidad lo dispone el art. 22



inciso segundo y cuarto del Código del Trabajo. El anexo fue suscrito electrónicamente por el trabajador.

SÉPTIMO: Fuero del demandante. Que alega el demandante que el despido del que fue sujeto, no contó con la debida autorización judicial toda vez que a la fecha del despido se encontraba amparado de fuero en razón de detentar en el Comité Paritario una de las tres representaciones de los trabajadores, y, por haber resultado elegido entre éstos como el único que gozaría de esta prerrogativa.

Que el demandado es de aquellas empresas que tiene obligación de constituir un Comité Paritario, y así se consigna en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que en su artículo 100 dispone que éste estará conformado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.

Que se allegó el Oficio remitido por la Dirección del Trabajo, y que contiene el Informe de Exposición N°1301/2021/740 acerca de la fiscalización activada precisamente respecto del demandante y el fuero que alega tener y la separación ilegal sin contar con autorización judicial previa. Que los hechos constatados por la fiscalizadora consigna la respuesta de la empresa señalando que respecto al caso fiscalizado están consiguiendo el acta de reunión de formación de Comité Paritario, ya que se encuentran trabajando de manera remota y no les ha sido posible obtener el documento, solicitando más tiempo para entregar la respuesta. Con relación al caso del demandante expone el documento que el banco acota que “no tenemos registro alguno de que haya estado con fuero por pertenecer al comité paritario, como tampoco algún acta registrada en el sitio web de la dirección del trabajo por el motivo”. Adjunta el banco un acta de reunión que mantenían, donde identifica a los integrantes, y los temarios que se trataron en la reunión de su confirmación. Reconoce el banco de comités informo, pero no tienen registro de haberlo ingresado en el sitio web de la dirección del trabajo como tampoco un acta donde indique que el señor Montoya gozaba del fuero.



Este documento agrega el acta de asistencia a la reunión de 2 de enero de 2020 a las 16:30 horas hasta las 17:30 horas el autor de la minuta es Marta Aldana del lugar en que se realizó la reunión de comité paritario fue en calle Bandera 140 piso 16. Esta acta consigna los representantes de trabajadores y de la empresa, así las cosas, don Andrés Leniz, Germán Morong, y, Eduardo Gallardo son representantes de la empresa, y por los trabajadores don Ítalo Muñoz, Alejandro Montoya, Marta Aldana, y, concurriendo también doña Elsa Briones, Jefa de Departamento PRP, asistiendo todos ellos a la referida reunión, suscribiendo el acta todos los mencionados con excepción de Alexandro Montoya que no asiste por encontrarse de vacaciones.

El informe de exposición además contiene el acta de elección de representantes de los trabajadores del comité paritario del periodo 2019 a 2021 que detalla que el 26 de junio de 2019 se instaló la mesa escrutadora para elegir a los representantes de trabajadores ante el Comité Paritario, cerrando las mesas receptoras de votos el 29 de junio de 2019 resultando elegido con 39 votos y en la tercera posición el actor.

La fiscalizadora que suscribe este informe, doña Claudia San Martín Arenas, de fecha 22 de marzo de 2021 agrega un correo electrónico de 17 de febrero de 2020 que Montoya Lara dirige al Centro de Contacto Virtual, cuyo correo es sistemaRRHH@santander.cl, y en la sección pregunta se lee: "Soy integrante del Comité Paritario Central, el día jueves 3 de octubre realizamos por sorteo al integrante que por ley tendrá fuero, saliendo favorecido. Éste trámite quedará estipulado formalmente o sólo lo indicado en el acta. Gracias."

La respuesta dada por el banco detalla la normativa legal vigente que refiere en negrillas que en relación a quien detenta el fuero laboral, lo que deberán comunicar por escrito al empleador al día laboral siguiente de su designación. Que de esta forma al trabajador aforado le resulta aplicable lo dispuesto en artículo 174 del Código del Trabajo, y señala en "resumen, basta que esté en el acta y el empleador informado, situación que si corresponde."

Que la fiscalizadora además mantuvo entrevistas “vía e mail” con los integrantes del Comité Paritario para determinar quien obtuvo el fuero en la elección de octubre de 2019, y cuatro trabajadores responden que fue don Alexandro Montoya quien obtuvo el fuero y dos trabajadores dicen que no saben.

En todo caso concluye la Fiscalizadora que no pudo constatar infracción con los documentos tenidos a la vista, toda vez que ninguna de las partes cuenta con el acta de constitución del comité paritario de ingreso en la Dirección del Trabajo para acreditar el fuero como miembro del Comité Paritario del señor Montoya.

De conformidad los antecedentes analizados previamente, es indudable que el Comité Paritario se constituyó, y que el señor Montoya Lara fue elegido como uno de los tres representantes de los trabajadores, lo que se desprende de los hechos constatados por la fiscalizadora según su informe de exposición. Qué dicha constitución del Comité Paritario conforme la actas de elección tuvo que haberse concretado en los meses posteriores después del 29 de junio de 2019 y al 3 de octubre de 2019, según el correo electrónico que dirigió el actor al banco de fecha 17 de febrero de 2020, se realizó la elección del miembro aforado representante de los trabajadores, saliendo elegido el Sr. Montoya Lara, lo que es confirmado por la propia fiscalizadora que da cuenta que se entrevistó con todos los miembros del Comité Paritario, y cuatro de ellos confirmaron que el beneficiario para gozar del fuero fue el demandante, por lo tanto, éste estaba amparado de fuero.

De conformidad con lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 243 del Código del Trabajo, en las empresas obligadas a constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad gozará de fuero hasta el término de su mandato uno de los representantes titulares de los trabajadores. De esta forma al referido trabajador aforado le resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, norma que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente. Ahora bien, goza del



fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aun cuando de ello no se hubiere comunicado del empleador. En efecto, el representante titular de los trabajadores adquiere el derecho al fuero laboral pura y simplemente, una vez elegido para tal efecto con los representantes titulares de los trabajadores al Comité, sin que pueda sostenerse que el goce de tal prerrogativa pudiera quedar condicionada legalmente a otro requisito distinto, como podría ser la comunicación de la designación del aforado al empleador.

Que si bien no cabe duda que el actor era el representante de los trabajadores en el Comité Paritario aforado, el art. 243 inciso 4 del Código del Trabajo establece que dura hasta el término de su mandato, para lo cual es necesario conocer la fecha de constitución del Comité Paritario, y por ende determinar si a la fecha del despido del actor el fuero estaba vigente.

Que con la prueba documental rendida en autos no resulta posible establecer fecha de constitución del mismo, pero puede inferirse de ésta -principalmente del Informe de exposición de la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo- que fue posterior al 29 de junio de 2019, y que aun cuando considerásemos esta data, sumado a que de acuerdo a lo dispuesto en el art. 20 del DS 54 que dispone que “Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, ...”, a la fecha del despido del actor el día 19 de enero de 2021, el fuero que amparaba al demandante estaba vigente, sin que se haya discutido en estos autos si había incurrido en causal de cesación en el mismo.

Así las cosas, el trabajador de autos contaba con fuero vigente y requería para su desvinculación la correspondiente autorización judicial, conforme se exige por el art. 174 del estatuto laboral, sin que el demandado lo haya recabado de la judicatura.



En efecto cabe señalar que el fuero, si bien no está definido nuestra legislación, es una institución que a través de varias normas presentes en el estatuto laboral se prevé (fuero maternal, cargos de representación de la empresa y de representación de los trabajadores), otorgando protección a determinados trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad frente a su empleador, y que la ley reconoce estimándolo necesario para el resguardo de bienes jurídicos del trabajador de carácter relevante, garantizando que éste no podrá ser despedido válidamente por su empleador, sin que se haya requerido una autorización previa del juez competente, y permitiendo que sólo respecto de causas legales específicas el juez “podrá” autorizarla. Por tanto, como regla general, es un límite al ejercicio del poder patronal.

Que, en el caso de marras además de la ilegalidad incurrida con el actor con ocasión del despido según se analizó precedentemente, el demandado despidió al actor el 19 de enero de 2021, invocando la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo sin cumplir con lo dispuesto en el art. 162 del Código del Trabajo, pues envía la carta de despido a un domicilio diverso al registrado en el contrato de trabajo y que fue actualizado con la suscripción del anexo de contrato del 17 de diciembre de 2020, cuando fija un nuevo domicilio el actor para ejercer sus labores mediante teletrabajo.

Lo anterior se desprende del comprobante de envío de la carta certificada de despido en comento, que registra el domicilio de “Arturo Prat N°838, Santiago”, mientras que el domicilio registrado en el anexo referido y que es su actual domicilio es “Avenida Presidente Jorge Alessandri N° 411, Comuna de San Bernardo, Santiago”.

Cabe tener presente que la importancia del cumplimiento de esta obligación respecto de la comunicación de la carta de despido al trabajador, permite que el trabajador pueda tener conocimiento la causal legal específica que se invoca por el empleador para desvincularlo, como asimismo de los fundamentos de ésta, de manera que dicha noticia le permite ejercer adecuadamente sus derechos ya sea



conformándose o decidiendo reclamar ante los tribunales de justicia solicitando que se declare que es indebido, injustificado o improcedente .

Dar a conocer los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, atendido que la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos, lo que autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada que es fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial, sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos.

Por tanto, la omisión del envío de la carta de despido al domicilio del trabajador lo deja en indefensión y vulnera con ello la garantía del art. 19 N°3 de la CPR, esto es su derecho a defensa, toda vez que no tiene certeza de la causa de su separación de la fuente laboral.

Refuerza lo anterior lo dispuesto en el artículo 454 del citado código, al regular en el inciso segundo del numeral 1°, que “en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

Al respecto a Excma. Corte suprema en la sentencia de reemplazo de 26 de agosto de 2021, Rol N°24.584-2020, en el considerando tercero señala que *“la finalidad de dichas normas es proteger al trabajador de la indefensión y otorgarle las herramientas necesarias para que pueda ejercer de manera eficaz el derecho que el artículo 168 del código del ramo le otorga, en orden a impugnar la decisión del empleador, nada de lo cual se verifica si no recibe la comunicación, donde consten en forma precisa y pormenorizada la causal invocada y los hechos que la sustentan, sin que esa información pueda ser reemplazada por la sola “indicación” de los mismos por parte de un tercero.*

En consecuencia, ante la ausencia de una comunicación correctamente remitida a un trabajador, debe concluirse que el empleador queda vedado de



rendir prueba para acreditar sus asertos y que no existe una causal legal formalmente esgrimida, por lo que debe actuarse del modo previsto en el artículo 168 letra b) de la mencionada codificación, y decidir que el despido del actor fue incausado, lo que determina que tenga derecho al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, y a que esta última sea incrementada en un 50%.”

Que en el caso de autos, y compartiendo los asertos del fallo referido, al haberse constatado que la carta de despido no fue remitida al domicilio del demandante, no hay una causal legal que pueda hacer valer en este juicio, ya que no fue comunicada por lo que necesariamente ha de estimarse que el despido tal como lo indicara en su demanda el actor es carente de causal.

OCTAVO: Atento las conclusiones arribadas en la consideración que antecede, el despido del demandante es *ilegal* por haber sido despedido el actor estando amparado de fuero conforme el art. 243 inciso 4° del Código del Trabajo, sin contar el empleador con autorización previa, y, a mayor abundamiento el despido fue verbal, sin causa legal y sin cumplir con los requisitos del art. 162 del Código del Trabajo.

Por lo tanto, esta sentenciadora de acuerdo al petitorio formulado por el demandante hará lugar a la demanda principal y se ordenará la reincorporación del trabajador a su lugar de trabajo, como analista de riesgo senior, debiendo respetarse las condiciones contractuales previas al despido, debiendo el demandado pagar íntegramente las remuneraciones que dejó de percibir el Sr. Montoya Lara desde la separación ilegal ocurrida el 19 de enero de 2021, y hasta la fecha en que efectivamente se le reincorpore al banco de la manera que se dirá en lo resolutivo.

Habrá de tener el demandado en consideración para los referidos pagos, que la cifra indicada como remuneración del trabajador es la señalada en la **motivación sexta**. (\$2.210.937.-)

NOVENO: Prestaciones adeudadas.



1.- **Feriado legal.** Atento el proyecto de finiquito allegado mediante la documental del demandante, y que no fuera objetado por la contraria, en éste se reconoce por parte del demandado adeudar hasta el 19 de enero de 2021 por este concepto de 8 días corridos la suma de \$572.728.- la que deberá pagar al actor.

2.- **Aporte del empleador al seguro de cesantía.** En atención a que no existe antecedente de pago de finiquito de indemnizaciones al actor, no ha operado descuento alguno, lo que motiva que se deniegue la petición.

DÉCIMO: Que el resto de las acciones fueron interpuestas de manera subsidiaria por el demandante, y habiéndose acogido la principal, se omitirá pronunciamiento por inoficioso.

UNDÉCIMO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

DUODÉCIMO: Que todas las probanzas fueron analizadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, y las no señaladas en nada alteran las conclusiones arribadas en el presente fallo.

Y visto lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 1, 4, 7, 8, 9, 41, 63, 174, 243, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se acoge** la demanda principal interpuesta por don **ALEXANDRO MAGNO MONTOYA LARA** en contra de **BANCO SANTANDER – CHILE S.A.**, se declara que el despido sufrido por el primero es ilegal, y se ordena al demandado reincorporar al demandante a su puesto de trabajo como *analista de riesgos senior*, con las mismas condiciones contractuales que regían previo al despido dentro de un plazo de 5 días contados desde que el fallo de autos quede firme y ejecutoriado.

Que la reincorporación del trabajador deberá llevarse a efecto mediante ministro de fe de la Inspección del Trabajo que corresponda, el que deberá levantar un acta de lo obrado. **Oficiese.**



II.- Que, a consecuencia de lo anterior se condena al demandado **Banco Santander – Chile S.A.**, al pago íntegro de todas las remuneraciones y demás prestaciones laborales que dejó de pagar al actor desde la separación ocurrida el 19 de enero de 2021 y hasta el reintegro efectivo del mismo, otorgándosele al demandado un plazo de 5 días contados desde la reincorporación efectiva.

III.- Que se condena al demandado por concepto de feriado legal la suma de **\$572.728.-**

IV.- Que las sumas señaladas en los números **II.- y III.-** devengarán reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 o 173 del CT., según corresponda.

V.- En lo demás, se rechaza la demanda.

VI.- Cada parte pagará sus costas.

Notifíquese a las partes por correo electrónico registrado en la causa.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-1308-2021

RUC : 21- 4-0323236-7

Pronunciada por doña ANDREA ALEJANDRA ILIGARAY LLANOS, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a uno de enero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

