

Santiago, ocho de mayo de dos mil veintiuno.

**VISTO:**

**PRIMERO:** Comparece Carmen Gloria Cáceres Gúmera, cédula nacional de identidad N°17.678-198-K, de profesión Técnico en Administración de Empresas y ex empleada bancaria, actualmente cesante, domiciliada en avenida Egipto N° 428, comuna de Maipú, Santiago, Región Metropolitana.

Deduca demanda en procedimiento de aplicación general de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador la empresa BANCO SECURITY, RUT N°97.053.000-2, representada legalmente por Bonifacio Bilbao Hormaeche, RUT N°9.218.210-K, desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados en Calle Apoquindo 3.150, piso 10, Las Condes, Región Metropolitana.

Indica que la relación laboral con su ex empleador comienza el 01 de julio de 2015. Se le contrató como “Asistente Sacs”, en servicio al cliente, donde debía desempeñar funciones de atender a clientes del banco vía telefónica, de lunes a viernes, con turnos que cambiaban semana a semana, una de mañana desde las 08:00 hasta las 17:00 horas, y a la semana siguiente desde las 13:00 hasta las 22:00 horas, con una hora de colación.

Con posterioridad se le traslada al área de empresas, estando en labores de servicio al cliente en la empresa, cambiando su horario entre las 08:45 hasta las 18:20 horas de lunes a viernes. Luego, a fines de 2016, se le cambia nuevamente a personas, con el mismo sistema de turnos en semanas alternadas. Desde el 2017 se les indica que tienen que vender seguros por fraude, esto de forma opcional; luego en el año 2018 se les empieza a exigir cada vez más, con aumentos de créditos, líneas, créditos de consumo, llegando a tener paneles de ventas, siendo que en el contrato jamás fue por ventas y nunca se les hizo firmar un anexo de contrato por dicha causa.

Al estar trabajando por turnos sentía que no se desconectaba del trabajo, además tenía exigencias de ventas, por lo que comenzó a sentirse presionada y anímicamente a estar deprimida y con ganas de solo llorar. Dado lo anterior, desde la mitad del mes de abril de 2019 comenzaron sus licencias por estrés.



Agrega que en febrero del 2020 ingresó nuevamente a sus labores, y al reintegrarse, doña Claudia Cáceres, jefa de servicio al cliente, tiene una conversación con ella “invitándola” en reiteradas oportunidades a que renunciara. Ante esas presiones solicitó sus vacaciones, pero al intentar reintegrarse a sus labores comienzan nuevamente sus problemas de estrés laboral, teniendo licencia desde marzo de 2020 hasta el día 04 de octubre de 2020.

Respecto de su remuneración, ésta era de carácter variable, y ascendía a \$875.347.-; agrega que este monto debe servir de base de cálculo para las indemnizaciones que se solicitarán. En cuanto a las cotizaciones previsionales, indica que éstas se encuentran al día.

Refiere que el día 30 de septiembre se comunicó con su supervisora María José Caniñir, para avisarle que debía reintegrarse a sus labores el día lunes 05 de octubre, dado el vencimiento de su licencia médica. En un comienzo se le indicó que el área a que pertenecía se encontraba teletrabajando, y que se le confirmaría cómo y dónde debía reintegrarse. Luego, vía mensaje de whatsapp se le indica que debe presentarse en la oficina ubicada en calle Teatinos en la comuna de Santiago, y le solicitan indique su domicilio a fin de organizar el transporte que la llevaría al lugar de trabajo el día lunes 5 de octubre. Luego, en horas de la tarde de ese mismo día, recibió un llamado telefónico de parte de doña Carolina Rojas, subgerenta de Recursos Humanos indicándole que el día lunes se presente a las 09.00 horas en las oficinas de RRHH en Augusto Leguía N°90, en la comuna de Las Condes.

Sostiene que dicho día lunes 5 de octubre, se presentó en RRHH donde doña Carolina Rojas, Sub gerente de Cultura Corporativa, quien le indica que la empresa ha decidido poner término a su contrato por necesidades de la empresa, sin indicarle cuáles eran dichas necesidades. Al momento del despido se le entrega una carta en triplicado, indicándole que debe firmarlas en notaría para luego entregar la copia correspondiente a su ex empleador.

Al momento de revisar el documento se percató que la causal de término de la relación laboral es “por mutuo acuerdo de las partes” del artículo N°159, y decide no firmar, pues no era la causal por la que le estaban despidiendo, necesidades de la empresa, y ello implicaba renunciar a las indemnizaciones que por ley le corresponden. Doña Carolina Rojas le indica que confíe en ella, que firme el mutuo acuerdo y cuestiona su desconfianza, acto



seguido imprime un correo electrónico que fue solicitado a la jefa de remuneraciones doña Carolina Durán, donde se hace una simulación de las indemnizaciones que le corresponden, y ella escribe con su puño y letra que el Banco se compromete a emitir finiquito a su nombre por necesidades de la empresa, de acuerdo al cálculo enviado en el correo electrónico que acababa de imprimir.

Luego, le indica que durante la semana ella le avisaría cuando estuviera listo el finiquito en la Notaría Torrealba ubicada en calle Huérfanos N° 979, oficina 501, entre los días lunes a viernes, que debía hablar con doña Julia Órdenes, funcionaria de dicha notaria; que de su puño y letra deja manifiesto de ello en el reverso del correo con la simulación de su finiquito.

Añade que el mismo día de su despido, dejó constancia de lo ocurrido en la Dirección del Trabajo, siendo registrada con el número 49021. Al día siguiente de su despido, recibió una llamada de doña Carolina Rojas, la misma persona que la despidió, señalándole que confíe en ella, que firme la carta de mutuo acuerdo o de lo contrario la tendría que incorporar a las labores nuevamente, siendo que ella la despidió el 05 de octubre 2020. Que dada la insistencia y presiones de doña Carolina en que firme el documento, el día 06 de octubre de 2020 interpuso reclamo administrativo en la Dirección del Trabajo vía on line.

Afirma que, con posterioridad, comienza a recibir correos y llamadas telefónicas de la señora Rojas, insistiéndole en que firme el documento, que confíe en su palabra, ya que es una persona seria al igual que el Banco, por lo que sus indemnizaciones serían pagadas pese a firmar un término de relación laboral por mutuo acuerdo. Finalmente, el día lunes 19 de octubre de 2020 recibió un correo indicando que el Banco había puesto término a su contrato de trabajo por faltas injustificadas, siendo que fue despedida el lunes 05 de octubre de 2020. Ante ello, el día 29 de octubre del corriente asistió a la Dirección del Trabajo de la comuna de Maipú, donde le entregan copia de la carta de despido que envió su ex empleador a dicho organismo, donde efectivamente el Banco da cuenta de haber puesto término a la relación laboral que los unía, pero no por la causal necesidades de la empresa por la que fue despedida el día 05 de octubre de 2020, sino por faltas injustificadas a su lugar de trabajo los días 14, 15, 16 y 19 de octubre de 2020, es decir casi 10 días después de ser despedida por la causal



necesidades de la empresa. Ante lo ocurrido, no le queda más que demandar a fin de que se ordene el pago de las indemnizaciones que en derecho le corresponden, toda vez que el actuar del Banco no le genera confianza para la instancia de comparendo administrativo.

Señala que, en el caso de marras, en su desvinculación se ha faltado a la ley, pues se le citó a dependencias de RRHH de la empresa a fin de ser despedida; en dicha oportunidad no recibió carta aviso de despido, ni mayor información de los hechos que fundaban su despido, es más, se le entregó un documento que ponía término a la relación laboral, pero por la causal mutuo acuerdo de las partes, la que lógicamente se negó a firmar. Que, pese a comprometerse de forma escrita la empresa, no recibió finiquito, ni información respecto de éste, ni pago de los derechos que le corresponden, sino correos de carácter intimidatorio a fin de que firmara el documento de término de relación laboral por mutuo acuerdo de las partes, hasta el día 19 de octubre del corriente cuando recibió un correo electrónico donde se le indicaba que se encontraba despedida por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, dado que había faltado cuatro días a sus labores.

Sostiene que los días en que supuestamente faltó a sus labores, fueron posteriores a la fecha de despido, el 05 de octubre de 2020. Agrega que su ex empleador, según documentación entregada por la demandada, le adeuda un monto de \$307.945.- por concepto de feriado proporcional.

Pide se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

1. La suma de \$875.347.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. La suma de \$4.376.735.- por concepto de años de servicio, en razón de los 5 años y 3 meses que duró la relación laboral con su ex empleador.
3. La suma de \$307.945.- por concepto de feriado proporcional.
4. La suma de \$3.501.388.- por concepto de recargo legal por aplicación indebida de la causal de despido (80% de recargo legal).



5. Todas las sumas solicitadas con los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.

6. Todo con expresa condena en costas.

**SEGUNDO:** Comparece Nicolás Barrios Giachino, abogado, por Banco Security. Contesta la demanda de autos y solicita su rechazo, por no ser efectivos los hechos en que se funda, con excepción de aquellos que expresamente reconocerá.

Indica que la demandante se mantuvo cerca de 500 días con licencias médicas que disponían reposo total en su domicilio, pero no vio obstáculo en trabajar intensamente en distintos lugares, con una activa cafetería, que jamás tuvo intenciones de retornar al trabajo y, al terminar su última licencia, procuró por todos los medios ser despedida por la causal de necesidades de la empresa, sin éxito.

Refiere que son efectivas la fecha de contratación de la demandante, sus funciones, jornada de trabajo y el monto de su última remuneración. Que es igualmente efectivo que se adeuda a la demandante el feriado que reclama en su libelo. Sin embargo, es completamente falsa la existencia de un despido verbal ocurrido supuestamente el 5 de octubre de 2020. Agrega que la terminación del contrato de trabajo se produjo el 19 de octubre de 2020, por haber incurrido en las causales de no concurrencia a sus labores sin causa justificada durante los días miércoles 14, jueves 15, viernes 16 y lunes 19 de octubre de 2020; y, principalmente, en la de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Afirma que la comunicación del despido fue remitida cumpliendo con todas las formalidades legales, al domicilio indicado en el contrato de la demandante, dando cuenta el certificado de la empresa de correos que fue recibida en dicho lugar. Su representada rechaza categóricamente la existencia del despido verbal invocado por la demandante. Que, sin perjuicio de algunos reposos anteriores, la demandante inició el goce continuado de licencias médicas entre el 14 de mayo de 2019 hasta el 6 de febrero de 2020. Posteriormente, trabajó entre el viernes 7 y el miércoles 12 de febrero de 2020, gozando de reposo médico el jueves 13 y viernes 14. Se reincorporó al servicio el lunes 17 de febrero de 2020, sin perjuicio de solicitar el ejercicio de su feriado entre el 17 de



febrero y el 9 de marzo de 2020. Finalmente, debió reincorporarse el martes 10 de marzo, sin embargo, presentó una nueva licencia a contar de dicho día, y posteriormente sucesivas licencias continuas hasta el 4 de octubre de 2020.

Indica que en forma previa a su reincorporación el 5 de octubre de 2020, se solicitó a la demandante entrevistarse con doña Carolina Rojas, jefa de relaciones laborales, de manera de imponerla de cambios en la Empresa y de su incidencia en el servicio que presta el equipo al cual pertenecía. Lo anterior, dado que las condiciones derivadas de la pandemia de Cov-Sars-2 habían impuesto una serie de exigencias y modificaciones de gran envergadura a las condiciones de trabajo del personal del Banco (protocolos sanitarios, de traslado, etc.) y a las modalidades de ejecución de los servicios (turnos, teletrabajo, etc.).

Añade que al encontrarse con doña Carolina Rojas, sostuvieron una conversación en la cual la demandante, al cabo de unos minutos, manifestó no encontrarse bien de ánimo ni en condiciones de retornar al trabajo, por varias razones, entre ellas el estado de salud de su padre. En dicho diálogo, la demandante estaba al tanto de la reducción de personal experimentada en el Banco en el tiempo inmediatamente anterior y solicitó, si era posible, ser también ella desvinculada por necesidades de la empresa, ya que podría dedicarse al cuidado de su familiar. Explica que la señora Rojas empatizó con la situación familiar de la demandante y le manifestó disponibilidad para acoger su solicitud, pero por mutuo acuerdo de las partes, señalando que debía firmarse y ratificarse un documento en tal sentido, con las formalidades legales, sin perjuicio de comprometerse a que se le pagarían en el finiquito los valores que le habrían correspondido en el caso de que el contrato hubiese terminado por necesidades de la empresa, según el Banco ha hecho en ocasiones, al llegar a acuerdos con otros trabajadores. La conversación se dio en un ambiente de confianza, comentando la demandante que podría usar el dinero para un proyecto de cafetería.

Que la demandante manifestó preliminarmente su acuerdo, el que no se concretó en el momento ya que insistió varias veces en que la terminación del contrato fuese forzosamente por la causal de necesidades de la empresa, lo que no fue aceptado por la señora Rojas - y desde ya la alertó -, sin perjuicio de indicarle que lo consultaría con los abogados de la Empresa. En ese momento la demandante señaló que también contaba con una abogada y que debía consultar



XDZXXMJFNJ

con ella antes de suscribir cualquier documento. La reunión culminó cuando ambas partes quedaron de consultar a sus asesores respecto de la manera de poner en práctica el preacuerdo de terminación del contrato.

Pero, sin embargo, la señora Rojas fue explícita al comentarle a la demandante que el contrato no concluía hasta que no se concretase formalmente su terminación. Con todo, en vista de que en ese momento no se advertía mayor obstáculo, le indicó a la demandante que no se presentara al día siguiente al trabajo y que ella hablaría con su jefatura para comentarle la conversación. Concluida la reunión, la señora Rojas llamó a la demandante para comentarle que los asesores del Banco opinaban que el término del contrato debía contar con la concurrencia de su voluntad, por el mutuo acuerdo de las partes, sin perjuicio del pago acordado, equivalentes a lo que correspondería por la causal de necesidades de la empresa.

Y sin dar razones claras, la demandante nuevamente insistió en que se aplicase esta última causal, exponiendo que aún debía hablar con su abogada. La conversación telefónica concluyó dejando la demandante un medio de contacto, la dirección de correo [kaarcoffe@gmail.com](mailto:kaarcoffe@gmail.com). Durante la tarde del mismo lunes 5 de octubre, doña Carolina Rojas intentó infructuosamente comunicarse con la demandante para conocer su respuesta, por lo que a las 17:11 horas del 5 de octubre le escribió: “Estimada: No me he podido comunicar contigo. Te agradeceré devuelvas mi llamado. Saludos”. Al correo anterior la demandante respondió a las 17.56 horas señalando: “Carolina, Lamento no poder responderte, mi celular se descargó. Te comento que, según lo conversado telefónicamente, me comuniqué con mi abogada y me indica que firme el finiquito por necesidades de la empresa art. 161, así que me confirmas cuando esté listo en la notaria para proceder a firmar”.

Que esta respuesta denotaba una total insistencia en que el contrato terminase forzosamente por la causal de necesidades de la empresa – pese a constituir la desvinculación una solicitud de la demandante – a lo que ya se le había manifestado el reparo del empleador. A esas alturas, la incongruencia entre la solicitud de la demandante de terminar el contrato y su reticencia a la suscripción de un mutuo acuerdo para tal efecto, sumada a otros varios indicios, hicieron sospechar a la señora Rojas de una eventual intención de posibilitar el



ejercicio de acciones judiciales que hubiesen quedado enervadas con una desvinculación acordada.

En consecuencia, a partir de este momento, las comunicaciones de la señora Rojas reiteraron lo expuesto en la reunión del día 5 y, además, adquirieron un tenor que no dejaba espacio para duda alguna. A las 9:13 horas del martes 6 de octubre, la señora Rojas contestó el correo de la demandante, fechado la tarde anterior, en los siguientes términos: “Carmen Gloria: Hola! espero estés bien. Todavía no ha terminado el contrato, por lo que no hemos generado ningún finiquito. Nosotros no le pondremos término mientras no tengamos el acuerdo contigo de cómo proceder, por eso quería ver si tu solicitud de desvinculación la canalizamos como mutuo acuerdo o necesidades de la empresa, pero en todo caso los valores serían los mismos. Por favor confírmame que no me queda claro. Por lo pronto el contrato sigue vigente. Quedo atenta a tu respuesta”.

Indica que el correo anterior quedó sin respuesta, por lo que la señora Rojas escribió a la demandante nuevamente al terminar el día 6 de octubre, a las 20.32 horas, con una manifestación clara de la postura del Banco: “Carmen Gloria: Hola! No he recibido respuesta tuya – también te he estado llamando sin éxito – por lo que te reitero que seguimos con contrato vigente y nos corresponde, por lo tanto, ver tu regreso. Dada la situación ha habido muchos cambios, con nuevos protocolos, etc. Conversemos mañana”.

El miércoles 7 de octubre transcurrió nuevamente sin noticias de la demandante, por lo que a las 20.16 horas la señora Rojas le escribió: “Carmen Gloria: Sigo sin respuesta y ahora sí que es imperioso que te reintegres en forma efectiva a tus labores, en coordinación con tu jefatura. Por favor, comunícate conmigo a la brevedad para ver este tema”. El jueves 8 de octubre la situación se mantuvo igual, sin respuesta de parte de la demandante, por lo que nuevamente la señora Rojas le escribió en horas de la tarde: “Carmen Gloria: No hemos tenido respuesta escrita ni tampoco has contestado los llamados de tu jefatura y míos. Dado lo anterior, en este momento te encuentras faltando injustificadamente a tus labores, razón por la cual te instruimos, formalmente en este acto, comunicarte inmediatamente con tu jefatura y conmigo de manera de evitar dificultades. Saludos”.

Recién el viernes 9 de octubre (4° día hábil contado desde el lunes 5) la señora Rojas recibió un correo de parte de la demandante, que el Banco



rechaza, sin perjuicio de transcribirlo íntegro para dotar a la presente contestación de la totalidad de antecedentes que condujeron a decidir la desvinculación. “Estimada Carolina, Junto con saludar, y respondiendo a su correo, le informo que me he mantenido absolutamente desconectada de mi Ex Empleo. Usted me despidió verbalmente el lunes 05 de octubre del corriente, además he estado realizando trámites funerarios dado el reciente fallecimiento de mi padre. Me sorprende que usted, me señale que me encuentro faltando a mis labores de forma injustificada, siendo que, cuando me comuniqué con mi supervisora directa la semana pasada María José Caniñir para avisar que el lunes 05 de Octubre 20 debía reintegrarme a mis labores dado el vencimiento de mi licencia médica, se me indicó en primer lugar que en el área se encontraban con teletrabajo indicando que la esperara para confirmar, luego, por un mensaje en WhatsApp se me comunica que debo presentarme el lunes 05 de Octubre 20 en las oficinas de teatinos 251 a las 9:00 Hrs, que un auto pasaría a buscarme para reintegrarme a mis labores. Luego, me llama usted Carolina Rojas Gerente de RRHH, me indica que necesita comunicarse conmigo, que acordando con mi jefatura Claudia Cáceres y supervisora María José Caniñir, se me autoriza que el lunes me presente en Augusto Leguía 90, las Condes, área de RRHH. El lunes me dirigí a RRHH, hablé personalmente con Ud. Carolina Rojas, luego de una larga conversación, me indica que sería lo mejor poner fin a mi contrato y que ustedes como empresa se comprometen a pagarme mi indemnización por años de servicio y que el finiquito sería por Necesidades de la Empresa Art.161, sin ahondar las razones de cuales serían dichas necesidades; pues bien, acto seguido, Ud. me entrega una carta de despido que al leerla me percato que la causal de término de la relación laboral no es necesidades de la empresa, sino mutuo acuerdo del artículo 159 del Código del trabajo. Ante ello decido " No Firmarla", pues implica la renuncia de exigir el pago de mis años de servicio en circunstancias que es la empresa quien ha decidido poner término a la relación laboral; fue Ud. quien me insistió que confiara en su palabra, pues se trataba de una empresa "seria" y que, aun firmando el término de la relación laboral por mutuo acuerdo, se me pagarían los años de servicio que corresponden. Pese a su insistencia, decido no firmar, le saco una foto al documento y acto seguido Ud. rompe dicha carta, luego me entrega una copia de correo electrónico con un cálculo que solicitó a otro trabajador de mi finiquito, y Ud. de su puño y letra, se compromete a que la empresa me pagará todos mis haberes según el cálculo indicado en el correo



XDZXXMJFNJ

electrónico, y por la causal de necesidades de la empresa art. 161, firmado y timbrado por usted, luego de esto me indica que avisará de mi despido a mis jefaturas y que me vaya a mi casa. Entonces, me parece sumamente extraño que me señale que estoy faltando injustificadamente a mis labores, siendo que fui despedida por Ud. en su oficina, el lunes 05 de octubre de 2020. El mismo día de mi desvinculación, ingreso constancia en la dirección del trabajo, ya que se ha faltado a la ley, pues se me negó el ingreso a mis labores, no recibí carta legal de mi aviso de mi despido, ni más información de los hechos que funda mi desvinculación. Es más, fui presionada por Ud. para firmar el mutuo acuerdo de término de relación laboral. Además de dicha constancia, y dada la incomprensible presión que he sufrido de su parte para firmar una carta de término de relación laboral por mutuo acuerdo, ingreso reclamo administrativo a fin de velar por mis derechos laborales como trabajadora injustamente despedida. De momento estoy a la espera y el día en que estará a mi disposición el correspondiente finiquito de término de relación laboral que me unía a la empresa, por lo que le agradecería me indique qué día y hora, debo presentarme en la Notaría Torrealba, ubicada en Huérfanos 979 Of. 501, de acuerdo a lo indicado por usted o en su defecto comunicarme con Julia Órdenes de dicha Notaría en que estará disponible mi finiquito a fin de hacer uso de mi seguro de cesantía y poder buscar trabajo. Quedare atenta a la información solicitada, Saludos Cordiales”

Refiere que el correo de la demandante, precedentemente transcrito, sin contar la información del lamentable deceso de su padre, ocurrido en el día 6, no constituía en absoluto un recuento veraz, fiel y leal de la situación, partiendo por la alegación de un despido verbal, el cual suponía una informalidad absolutamente ajena al consistente y demostrable proceder del Banco a lo largo del tiempo. Constituía, o una percepción muy errada de las cosas o, derechamente, una falsedad. Con todo, doña Carolina Rojas optó por suponer que el actuar de la demandante se debía a una confusión o a un exceso de celo para asegurar el pago de los haberes conversados, que un actuar de buena fe de ambas partes permitiría superar sin dificultades. De este modo, el martes 13 de octubre de 2020, la señora Rojas le respondió con el siguiente correo: “Estimada Carmen Gloria: Lamento profundamente lo de tu padre, efectivamente cuando conversamos me mencionaste la enfermedad de él, entiendo y comparto plenamente lo que debes estar sintiendo. Con relación a lo demás, creo que existe



XDZXXMJFNJ

una confusión de tu parte y quiero ver si podemos aclararla. Ni contigo, ni con nadie, hemos hecho jamás en esta empresa un despido verbal, siempre los contratos se han terminado con las formalidades del caso. En tu caso particular, cuando conversamos el lunes pasado y solicitaste la posibilidad de ser desvinculada, después una larga conversación donde me contabas que querías usar las indemnizaciones para empezar un emprendimiento de café, te expliqué claramente que lo podíamos evaluar pero tenía que ser con tu voluntad, por mutuo acuerdo y con las formalidades legales que te expliqué, sin perjuicio de que en el finiquito se te pagarían las prestaciones que corresponderían en caso de que el contrato hubiese terminado por necesidades de la Empresa. Eso nunca estuvo en duda y esa fue la palabra que empeñé. Como dijiste que estabas de acuerdo te dije que no te presentarás al día siguiente y que yo hablaría con tu jefatura, lo que no es lo mismo que haberte despedido. Fuiste tú la que quedó de comunicarse conmigo el mismo lunes para coordinar cómo seguíamos y no lo hiciste. Posteriormente intenté comunicarme contigo por teléfono y fue imposible, razón por la cual te manifesté reiteradamente, por escrito y con claridad, que el contrato no había terminado. No quiero especular sobre las razones que te llevaron a dejar una constancia en la Inspección del Trabajo asumiéndote despedida por necesidades de la empresa, sólo te reitero lo que te dije desde el día uno: cualquier terminación de contrato se hace con sus respectivas formalidades, de manera que desde nuestra perspectiva el contrato está vigente – por el tenor de tu correo supongo que será una buena noticia para ti – y por causa de la muerte de tu padre te encuentras en este momento con el permiso de 5 días hábiles establecido en tu convenio colectivo.

Dado lo anterior, existen dos posibilidades: o damos por superada la confusión y cursamos el acuerdo preliminar que adoptamos el lunes – terminación por mutuo acuerdo con pago de los haberes equivalentes a las necesidades de la empresa –, o bien, te recibo el día de mañana, concluido tu permiso, para hacer lo mismo para lo que originalmente te cité el lunes pasado, que es ponerte en conocimiento de los nuevos protocolos de funcionamiento durante la contingencia y coordinar la entrega de las herramientas que te permitan desarrollar tus funciones de manera remota, al igual que tus compañeros de trabajo lo hacen por el momento. La tercera posibilidad – por la que te invito a no optar – es que no atiendas lo explicado en este correo, te mantengas en tu confusión y te abstengas de prestar servicios a contar de mañana, caso en el cual



XDZXXMJFNJ

nos veremos obligados a evaluar la terminación del contrato por las causales correspondientes. Te saluda atentamente”.

Añade que los antecedentes entregados permiten comprender que el despido verbal alegado por la demandante no existió, pudiendo destacarse una multiplicidad de hechos y circunstancias que permiten demostrar lo contrario: La Empresa actúa demostrablemente con arreglo a las formas y no realiza despidos verbales, nunca lo ha hecho. Por el contrario, durante 2020 cursó una significativa cantidad de despidos por necesidades de la empresa, con estricto cumplimiento de las formalidades legales correspondientes a dicha causal. Los despidos verbales como el que pretende la demandante se dan, en su mayoría, en ambientes de alta informalidad. Claramente no es el caso.

Afirma que el propio libelo, sin perjuicio de indicar que la demandante habría sido desvinculada verbalmente por las necesidades de la empresa, señala que, sin embargo, la representante del empleador le presentó un documento de mutuo acuerdo, lo que deja de manifiesto la posición inequívoca de esta última frente a la conversación que estaba teniendo lugar.

Sostiene que la desvinculación fue solicitada por la demandante, no existía ningún despido preparado, lo que vuelve lógica la suscripción de un mutuo acuerdo. Tanto es así que, según las propias palabras del libelo, la simulación del pago que recibiría la demandante se pidió en el curso de la reunión. Más aún, el mismo día 5 de octubre, la señora Rojas llamó al suscrito para comentar el caso, exponiendo que la demandante solicitaba ser desvinculada, pero se mostraba reticente a la suscripción del mutuo acuerdo, argumentando que no se indicaban los haberes que se habían acordado e insistiendo en que se le aplicase la causal de necesidades de la empresa. El suscrito le señaló a la señora Rojas que se mantuviese en su posición, que si la solicitud provenía de la demandante la causal debía forzosamente ser el mutuo acuerdo, sin perjuicio de reconocerse el derecho al pago acordado en el documento que se suscribiese al efecto.

Explica que prueba de lo anterior es que quien suscribe remitió un borrador de mutuo acuerdo el mismo día, mencionando tal circunstancia, en un correo enviado a las 13.40 horas; que la experiencia indica que lo que persigue el empleador que despide verbalmente es que el trabajador no haga nada y no preste servicios, cortándose la comunicación para luego aplicar la causal de falta de concurrencia a sus labores sin causa justificada. Agrega que lo anterior resulta



frontalmente incompatible con el hecho de que la señora Rojas procuró comunicarse con la demandante los días lunes 5, martes 6, miércoles 7 y jueves 8 de octubre y, al igual que en su respuesta del día 13 del mismo mes, le indicó con claridad que si no prosperaba el mutuo acuerdo el empleador no daba por terminado el contrato.

Que en estas comunicaciones queda de manifiesto que la demandante era advertida de la situación que le afectaba, dándosele incluso la posibilidad de retomar sus funciones y evitar el despido. Por último, no puede obviarse el significado del hecho de que la demandante solicite el recargo de las letras a) o b) del artículo 168 del Código del Trabajo, lo que sería congruente con sus alegaciones sobre el presunto despido ocurrido el 5 de octubre. Por el contrario, la demanda se extiende al cobro del recargo previsto en la letra c) del artículo 168, correspondiente a un 80% de la indemnización por años de servicio, el sólo podría tener lugar si se declarase injustificado el despido ocurrido el 19 de octubre de 2020.

Y de lo anterior se concluye inequívocamente que el despido verbal invocado en el libelo no existió. En buena fe podría llegar a pensarse que la demandante malentendió la situación, pero es claro que no fue así. Aunque es claro que lo negará hasta el final, fue la demandante quien solicitó la terminación del contrato. Para llegar a esta conclusión – dejando de lado el hecho de que invocó inmediatamente la asesoría de una abogada, lo que no es habitual en alguien que simplemente se presenta a retomar sus funciones después de una licencia – baste considerar que, si fuese cierto que fue sorprendida con un despido verbal que no deseaba, ¿cómo se explica que no tomase inmediatamente la oportunidad que se le ofrecía de volver al trabajo? Por otro lado, si el temor de la demandante respecto de la suscripción del mutuo acuerdo era que implicaba una presunta renuncia al pago de los haberes conversados con la señora Rojas, ¿por qué no contestó su correo del día 13 de octubre, en el que se le indicaba que, si se firmaba el mutuo acuerdo, dicho pago seguía en pie?

Sostiene que la totalidad de la actuación de la demandante y de los argumentos del libelo constituyen un artificio, de principio a fin. Que es evidente que no tenía intención alguna de retomar sus funciones al término de sus licencias y que procuró, por todos los medios, que se le aplicase la causal de necesidades de la empresa, precisamente porque tenía la mirada puesta en una



posterior demanda judicial. Sin embargo, la demandante no contaba con que su proceder llamaría la atención y conduciría a la averiguación de los hechos que dan lugar al grueso de la justificación de la terminación de su contrato, ocurrida el 19 de octubre, minuciosamente descritos en la comunicación del despido.

Indica que, según indica la comunicación de término de contrato, frustrado el mutuo acuerdo para la terminación del contrato, la demandante optó por no contestar el correo enviado por doña Carolina Rojas el 13 de octubre de 2020 y se abstuvo de tomar contacto alguno con el empleador. De este modo, expirado el permiso del instrumento colectivo relativo al deceso de su padre, la demandante no prestó servicios los días 14, 15, 16 y 19 de octubre de 2020, sin justificación alguna, lo que determinó su incursión en la causal del artículo 160, numeral 3, del Código del Trabajo. Y en paralelo a lo que dice relación con sus ausencias injustificadas, las particularidades del actuar de la demandante levantaron sospechas, conduciendo a averiguaciones que permitieron concluir que incurrió, también, en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Y es que, haciendo abstracción de que la solicitud de terminar el contrato había nacido de la demandante y que, sin embargo, se negó a suscribir el mutuo acuerdo e invocó de inmediato su asesoría legal, resultó particularmente llamativo que, ante la insistencia explícita de la señora Rojas sobre la vigencia de la relación, optase por obstinarse en el error de que el contrato había concluido y dejase de prestar sus servicios, desatendiendo la oportunidad que se le ofrecía de mantener su puesto de trabajo.

Que ello ciertamente indujo a la perplejidad de la señora Rojas: el padre de la demandante – cuyo cuidado le habría dificultado el trabajo – ya había fallecido, el país vive una ola de desempleo de enormes proporciones y, en su correo de 9 de octubre, la demandante daba a entender que la terminación del contrato sería una situación que no deseaba, por lo que habría cabido esperar que la subsistencia del vínculo, manifestada claramente por su empleador, sería de su más completo interés. Estas sospechas condujeron a averiguar las verdaderas razones del manifiesto interés de la demandante en dar por terminada la relación y lo primero que se revisó fue el proyecto de cafetería de la demandante.

En efecto, se buscó en Google el término KAAR COFFE, contenido en la dirección de correo electrónico que la demandante entregó para contactarla y que, aparentemente, aludía al emprendimiento de café que, en la conversación que el



XDZXXMJFNJ

día 5 de octubre sostuvo con doña Carolina Rojas, había mencionado que quería iniciar con los valores de su finiquito. El primer resultado correspondió a un perfil de la red social Instagram, el cual permitió advertir que KAAR COFFE, el presunto “proyecto” de cafetería de la demandante, no era tal, sino que se trata de un emprendimiento en plena marcha, consistente en un Food Truck de expendio de café y otras preparaciones, el cual atiende en su domicilio o, alternativamente, traslada a distintos eventos.

Indica que este negocio se encuentra en funcionamiento, a lo menos, desde octubre de 2018, con una actividad efectiva y abundante hasta la fecha. En la actividad empresarial de la demandante no habría nada de objetable, salvo en cuanto las publicaciones en la red social antes mencionada permiten observar que incurrió en infracciones sistemáticas a la ley y a la ejecución de buena fe de su contrato, por cuanto trabajó personalmente en KAAR COFFE durante el lapso en que, por ley, se encontraba estrictamente obligada a guardar reposo total en virtud de las licencias médicas de que gozó, en forma prácticamente ininterrumpida, a contar del 1° de abril de 2019, y por razón de las cuales justificó la ausencia de prestación de servicios para Banco Security.

Más aún, según la información consignada en cada una de sus licencias médicas, entre el 1° de abril y el 26 de julio de 2019, en ellas se prescribió a la demandante el reposo total, en su domicilio ubicado en Avenida Egipto 428, Maipú. A mayor abundamiento, revisado en detalle su texto, aquellas licencias que mandatan el reposo en un lugar distinto, consignan igualmente dicho domicilio. La gran cantidad de publicaciones y fotografías de la cuenta de Instagram de Kaar Coffe -de acceso abierto al público- en las cuales la demandante y su emprendimiento aparecen, constituyen un amplio y detallado registro de sus actividades durante sus licencias médicas.

A modo de ejemplo, pueden citarse los siguientes eventos en que participó: – Feria Friki Cosplay, Parque Gómez Rojas, Recoleta, 5 de mayo de 2019; – Otaku Fest, San Ignacio de Loyola # 880, Santiago, 30 de junio de 2019; – Feria Friki Peluza, Parque Bicentenario de Cerrillos, 7 de julio de 2019; – Maipú Kids Vacaciones de Invierno, Pista de Patinaje Los Toros, Maipú, 12 al 28 de julio de 2019; – Maipeluza, cerro Primo de Rivera, Maipú, 17 al 21 de septiembre de 2019; – Expo Ñoña, Plaza Elvira Matte, Puente Alto, 5 y 6 de octubre de 2019; – Feria del Libro Maipú 2019, Plaza de Maipú, 11 y 12 de octubre de 2019; – Feria



Friki Biobío, persa Biobío, 17 de noviembre de 2019; – Feria Gastronómica Jardín Botánico, Viña del Mar, 23 y 24 de noviembre de 2019; – Club de Campo Colegio Médico, Lo Barnechea, 30 de noviembre de 2019; – Expo Diversidad, ex Teatro Italia, Providencia, 7 y 8 de diciembre de 2019; – Expo Ñoña Dino Christmas, Plaza Elvira Matte, Puente Alto, 15 de diciembre de 2019; – Feria Friki Peluuza, Parque Bicentenario de Cerrillos, 4 y 5 de enero de 2002; – Feria Gastronómica Jardín Botánico, Viña del Mar, 11 y 12 de enero de 2020; – Feria Friki UP, Plaza Mayor de Renca, 2 de febrero de 2020; – Expo Ñoña In The Space, Plaza Elvira Matte, Puente Alto, 15 de marzo de 2020.

Sostiene que la situación es particularmente grave si se considera que el reposo de la demandante debía prestarse en un domicilio particular, por prescripción médica. Ello, sin perjuicio de que naturalmente todas las licencias le impedirían realizar actividades opuestas al reposo total mandado por su médico tratante. Por otro lado, la participación de la demandante en este negocio explica el por qué no deseaba continuar trabajando para Banco Security y procuró obtener a toda costa la terminación del contrato, privando de veracidad a su alegación de un despido verbal de la Empresa.

Añade que la profusa actividad empresarial y/o laboral de la demandante con Kaar Coffe, durante los períodos que abarcaban el reposo total prescrito en sus licencias médicas, da lugar a dos posibilidades: a. No requería los reposos médicos que obtuvo. Si la demandante no debía reposar y podía ejercer actividades empresariales y/o laborales, con su conducta infringió las normas que regulan la obtención de una licencia médica, absteniéndose ilegítimamente, además, de prestar los servicios que Banco Security contrató con ella, privilegiando otras actividades. O, b. Vulneró los reposos prescritos por su médico. Alternativamente, si vulneró reposos médicos legítimos, faltó igualmente a las normas que regulan el ejercicio de los mismos, perjudicando su recuperación, e impidiendo que el empleador se sirviera de su contratación ante la prolongación que esto significó en su tratamiento. Todo ello en circunstancias que, durante sus licencias médicas, la demandante acumuló antigüedad para los eventuales efectos del artículo 163 del Código del Trabajo, así como el correspondiente feriado.

Que, en cualquiera de las alternativas, la conclusión es evidente: la demandante infringió la obligación de actuar de buena fe en materia de reposo



médico, lo que obsta definitivamente a la prosecución del contrato. Y que otro comportamiento constitutivo de incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato a la demandante, corresponde al registrado a contar de su frustrado regreso al servicio el 5 de octubre de 2020; que la demandante desplegó una actividad – calificable de maniobra – para darse por desvinculada unilateralmente por el Banco, de manera de satisfacer su deseo de alejarse de la Empresa con el pago de los haberes acordados con la señora Rojas, además de procurar otros adicionales por vía judicial. Que no existe otra manera de explicar que la demandante haya atribuido un despido verbal inexistente a la señora Rojas, inédito para Banco Security.

Agrega que la alternativa –que por error la demandante haya entendido que se encontraba despedida por necesidades de la empresa– queda descartada al abstenerse de aceptar lo ofrecido por doña Carolina Rojas en su correo de 13 de octubre de 2020. Ello, en el sentido de concretar el preacuerdo del día 5 precedente sobre la terminación por mutuo acuerdo del contrato – incluido el pago que, según su correo del día 9, se encontraría en entredicho y sería la causa de su desacuerdo para suscribirlo inicialmente –o bien de regresar al trabajo, dada la vigencia del vínculo.

Asevera que la demandante infringió las obligaciones del contrato de trabajo, en cuanto no ejecutó de buena fe la obligación de observar el reposo médico. Que la presentación de la demanda constituye una manifestación inaceptable de ausencia de buena fe en la ejecución del contrato por parte de la demandante, produce el quiebre de la confianza depositada en ella, al igual que las demás conductas previamente descritas, la prosecución de la relación.

Y algunas de las obligaciones contractuales expresas que se vieron incumplidas con la actuación de la demandante se refieren a: La cláusula sexta del contrato le prohibía expresamente a la demandante la ejecución de toda actividad remunerada en cuanto obstará a la correcta ejecución del mismo. Asimismo, por virtud de la cláusula Quinta del mismo instrumento, la demandante se obligó a desarrollar su trabajo con el debido cuidado, conviniendo expresamente que constituían incumplimientos graves de su contrato, entre otras conductas, “la infracción a las leyes, reglamentos y a las normas administrativas que regulan la actividad de la Empresa, así como a las políticas, procedimientos, reglamentos e instrucciones de esta última”. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y



XDZXXMJFNJ

Seguridad de la Empresa establecía a su respecto las siguientes obligaciones: – “Desempeñar sus labores ateniéndose estrictamente a las disposiciones de la legislación vigente. – Observar una conducta correcta y ordenada, dentro y fuera de la empresa, [...]. – Avisar durante el día en que se falte al trabajo, la causal de inasistencia. – Ejecutar los servicios convenidos personalmente y con sujeción a la buena fe. – Cumplir con las normas legales y reglamentarias y con las regulaciones de la autoridad administrativa relacionadas con sus funciones contractuales. – Realizar eficientemente sus labores, de acuerdo a la naturaleza de las mismas, a las obligaciones estipuladas en el contrato individual o en los instrumentos colectivos de trabajo, y a las órdenes e instrucciones, verbales o escritas, de la autoridad de la Empresa. – Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con la ejecución de sus servicios y con las demás obligaciones que le impone el contrato de trabajo. – Guardar la debida lealtad a la Empresa, [...]. – Presentarse, en su caso, puntualmente en el lugar de trabajo, a la hora señalada con los uniformes y vestimentas que la Empresa designe al efecto. 22 – Velar en todo momento por los intereses de la empresa y sus clientes, evitando pérdidas, mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios”.

Asimismo, este instrumento decretaba la prohibición de: – “Realizar actividades contrarias a la buena fe con arreglo a la cual deben ejecutarse los contratos. En especial, se considerará un atentado a la buena fe proporcionar datos falsos sobre sus antecedentes personales, que sean relevantes para la vinculación laboral, o sobre la información que debe dar, o que efectivamente dé, respecto de sus actividades laborales o, en general, sobre todas aquellas materias respecto de las cuales deba informar por aplicación del contrato de trabajo o del presente reglamento. [...]. – Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de labores sin causa justificada o sin permiso de quien lo reemplace”.

Por su parte, el Código de Ética de la Empresa establece dentro de sus preceptos que “La empresa y quienes la integren siempre acatarán las leyes, reglamentos, manuales u otros documentos que competan a sus actividades en cualquier parte del mundo y exigirá que haga lo mismo respecto a su desempeño personal, evitando cualquier tipo de conducta ilegal, deshonesto o anti- ética”. Igualmente, este instrumento dispone que los trabajadores “deben mantener una actitud cooperativa y honesta, que fomente la confianza con la empresa y conducirse con claridad, precisión, seriedad, lealtad, diligencia, imparcialidad,



probidad, buena fe y, de acuerdo a las buenas prácticas, que garanticen la transparencia y seguridad para los clientes, la integridad del mercado y la rentabilidad de las empresas”. Asimismo, este instrumento prescribe que “En la empresa consideramos que las actividades realizadas fuera del horario de trabajo son privadas, salvo que [...] afecten seriamente en el desempeño del trabajo”.

Indica que los hechos expuestos en esta contestación, relatados debidamente en la comunicación de término de contrato, son constitutivos de la causal del artículo 160, numeral 3, del Código del Trabajo. Igualmente, configuran el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, conforme lo previene el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, infringiendo tanto lo estipulado en el contrato de trabajo como en los instrumentos a que éste se extiende, cuales son el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética de la Compañía.

Afirma que este incumplimiento se opone a la buena fe con arreglo a la cual debe cumplirse el contrato, conforme lo dispone el artículo 1.546 del Código del Trabajo (debió querer decir Código Civil). Que lo anterior importa afectar el contenido ético jurídico del contrato y, en consecuencia, a los deberes de fidelidad y lealtad que deben observarse en la ejecución de la relación laboral.

Pide finalmente que se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Al folio 16 la demandante acompaña Mutuo acuerdo para la terminación del contrato de trabajo entre Banco Security y Carmen Gloria Cáceres Gúmera de 05 de octubre de 2020, en donde las partes dejan constancia que la trabajadora se desempeñó para el empleador en funciones de asistente SACS desde el 01 de julio de 2015. Y que las partes acuerdan poner término al contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, a contar del 05 de octubre de 2020. Se encuentra firmado por el empleador.

También acompaña correo electrónico enviado por Carolina Durán Peña, jefa de remuneraciones de Banco Security, a Carolina Rojas García, en donde se ha dejado constancia manuscrita por Carolina Rojas García que “Con fecha 05 de octubre de 2020 Banco Security se compromete a emitir finiquito a Carmen Cáceres por necesidades de la empresa con pago de todos sus haberes, de acuerdo a pre cálculo emitido en este mail; hay firma y timbre de Banco Security



S.A. También hay nota con indicaciones de Notaría Torrealba, dirección, horario y el nombre de Julia Órdenes.

Constancia ante la oficina virtual de la Dirección del Trabajo de 05 de octubre de 2020 da cuenta que el empleador Banco Security, despide con esa fecha, por el artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, a la actora; “se me indica verbalmente mi despido, luego exijo un respaldo, en la cual se me entrega una carta de mutuo acuerdo, y me dicen que la firme y que vaya a notaria que la timbren, en ese momento me comunico con mi abogado y me dicen que no firme ya que aparece el artículo 159, luego le indico que no firmaré esa carta y exijo que me entreguen la que se debe, debido a eso Carolina rojas del área de cultura corporativa, escribe a mano lo siguiente: con fecha de hoy 05/10/20 Banco Security se compromete a emitir finiquito a Carmen Cáceres por necesidades de la empresa con pago de sus haberes, de acuerdo al pre cálculo emitido este día, firma y timbre de Carolina rojas.....y me indican que esta semana me debe llegar el finiquito”.

Al folio 24 la demandada acompaña contrato de trabajo de 01 de julio de 2015 entre Banco Security y Carmen Gloria Cáceres Gúmera. En su cláusula primera establece que la labor de la trabajadora será asistente SACS. La cláusula segunda fija como jornada de trabajo semanal 41 horas y 15 minutos, distribuida de lunes a viernes en 9 horas diarias. En la cláusula tercera se acuerda una remuneración mensual con un sueldo base de \$430.000.- más una gratificación mensual equivalente a un duodécimo de 4,75 ingresos mínimos, más una gratificación del 15% de su sueldo base pagada en el mes de marzo de cada año y del 25% del mismo pagada en el mes de diciembre; se agrega bono de colación ascendente a \$3.459.- y una asignación de movilización de \$1.400.- En la cláusula décimo primera se establece el carácter de indefinido del contrato de trabajo. Se encuentra firmado por ambas partes.

También acompaña carta de terminación de contrato de trabajo de 21 de octubre de 2020 dirigida por Banco Security a Carmen Gloria Cáceres Gúmera, fundada en las causales establecidas en el artículo 160 números 3 y 7 del Código del Trabajo: “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante los días miércoles 14, jueves 15, viernes 16 y lunes 19 de octubre de 2020; e Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Refiere los hechos transcritos en la contestación de la demanda como



fundamentos de la causal. E informa que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas. Se encuentra firmada por Claudia Cáceres en representación de Banco Security.

Adjunta comprobante de envío de carta certificada de correos de Chile de 22 de octubre de 2020, dirigida a Carmen Gloria Cáceres Gúmera, y remitida por Security.

Comprobante de carta de aviso de término de contrato ante la Dirección del Trabajo de 22 de octubre de 2020, ingresada a la Oficina Virtual por Banco Security y dirigida a Carmen Gloria Cáceres Gúmera, invoca las causales establecidas en los numerales 3 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, fundadas en haber faltado a su trabajo la demandante los días 14, 15, 16 y 19 de octubre de 2020.

Con fecha 18 de febrero de 2021 se realiza la audiencia preparatoria, dictándose sentencia parcial que condena a la demandada a pagar el feriado proporcional adeudado. Llamadas las partes a conciliación ésta no se produce. Se fijaron los hechos controvertidos y ambas partes ofrecieron los medios de prueba que harían valer en la respectiva audiencia de juicio.

Con fecha 07 de abril de 2021 se realiza la audiencia de juicio, en donde las partes incorporan toda la prueba documental analizada precedentemente. Absolvieron posiciones la demandante y la representante legal de la demandada, Annelore Bittner. Declararon por la demandada Claudia Cáceres Latorre y María Carolina Rojas García. Por la actora declararon Jorge Cáceres Gúmera y Mitchell Cáceres. Además, se escuchó audio de conversación sostenida por Claudia Cáceres Gúmera y Carolina Rojas García (subgerenta de cultura corporativa) en reunión sostenida con fecha 05 de octubre de 2020.

**CUARTO:** Que, nuestra legislación laboral establece que el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. En conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador debe enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social



devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Dicha exigencia dice relación con las reglas del onus probandis, ya que corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que invoca, y dicha prueba sólo puede recaer en los hechos invocados en la carta de despido.

El despido de la actora por haber salido en algunas fotos de una red social que promocionaba el negocio de su padre consistente en un carrito de venta de café, situación que además no está prohibida en el contrato de trabajo acompañado por la misma demandada, resulta ser una medida desproporcionada ante la protección que nuestra legislación entrega a la estabilidad del empleo. Más aún, cuando no se aportó prueba alguna sobre el supuesto actuar desleal de la trabajadora, comprendiéndose esto por los dichos de las mismas testigos de la empresa demandada y la constancia dejada ante la Dirección del Trabajo, en el solo actuar al salir en unas dos o tres fotografías de la página que promocionaba el negocio del padre de la demandada, por lo demás hechos acaecidos diez meses antes de la fecha de despido.

Por otro lado, no existe antecedente alguno que indique la participación activa y permanente de la actora en actividades laborales durante el tiempo en que ésta hacía uso de licencias médicas, por el contrario, reconocido por la absolvente como argumento de defensa de la actora al ser increpada por la contraparte, da cuenta que Carmen Gloria Cáceres Gúmera podía perfectamente ayudar a su padre con la mantención de la página de internet mientras hacía uso de su licencia médica.

En el presente caso, la demandada no aportó prueba alguna en el juicio que acreditara haber cumplido con lo establecido en los artículos 162 y 454 N°1 del Código del Trabajo, por lo que se estima necesariamente que el despido de que fue objeto la trabajadora Carmen Gloria Cáceres Gúmera es injustificado.

**QUINTO:** La demandante sostiene en su demanda que el 05 de octubre de 2020 le señaló su empleador que estaba despedida, y le pidió firmar por la causal del artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, y que a la fecha de la demanda aún no ha recibido la correspondiente carta de despido. La demandada refuta la existencia de un despido verbal y alega, en cambio, que la real fecha de despido del actor fue el 19 de octubre de 2020, por carta dirigida a su domicilio, en la que



fueron invocadas las causales de los números 3° y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

**SEXTO:** Lo anteriormente señalado pone de manifiesto que el empleador se puso en situación de tener que acreditar que el despido aplicado a la demandante fue por carta y justificado, tal como fue recogido el punto de prueba establecido en la audiencia preparatoria de juicio; de manera que al tenor del artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo corresponde en primer lugar dilucidar si la demandada puso término al contrato de trabajo del actor conforme a derecho.

Sobre el particular, el comprobante acompañado por la demandada de remisión por correos de Chile de carta de despido dirigida a Carmen Gloria Cáceres Gúmera, tiene fecha 22 de octubre de 2020, lo que no se condice con la constancia N°49021 ante la Oficina Virtual de la Dirección del Trabajo, de fecha 05 de octubre de 2020, en donde Carmen Gloria Cáceres Gúmera deja constancia de que fue despedida injustificadamente por la jefatura Carolina Rojas de la empresa Banco Security, ubicada en Augusto Leguía N°90 de Santiago. Tampoco se condice con Mutuo acuerdo para la terminación del contrato de trabajo entre Banco Security y Carmen Gloria Cáceres Gúmera de 05 de octubre de 2020, en donde las partes dejan constancia que la trabajadora se desempeñó para el empleador en funciones de asistente SACS desde el 01 de julio de 2015. Y en que las partes acuerdan poner término al contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, a contar del 05 de octubre de 2020. Que, además, se encuentra firmado por el empleador y fuera acompañado por la actora.

Señala que fue despedida injustificadamente por Carolina Rojas García sin cumplimiento de formalidades legales, que hasta esa fecha no le ha llegado la carta de aviso de término del contrato a su domicilio. Reclama formalidades de término del contrato, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, feriado proporcional, recargo legal y finiquito.

Por consiguiente, con fecha 05 de octubre de 2020 a la actora se le impidió el ingreso a su lugar de trabajo en Augusto Leguía N°90 en Santiago, ya que se le informó que estaba despedida.

Así, se encuentra demostrado que a partir del 05 de octubre de 2020 la actora no pudo volver a trabajar en Augusto Leguía N°90 en Santiago

**SÉPTIMO:** Lo dicho pone de manifiesto que la demandada manifestó con claridad su negativa a que la actora continuara desempeñando sus funciones el 05 de



octubre de 2020, de lo cual ésta tomó conocimiento el mismo día verbalmente. La carta de despido de 21 de octubre de 2020, acompañada al juicio, señala como causal de término la del artículo 160 N°3 y 7 del Código del Trabajo, fundada en haber supuestamente faltado a su trabajo la demandante los días 14, 15, 16 y 19 de octubre de 2020.

Y no está acreditado que la actora tuviere la obligación de asistir a trabajar a la empresa demandada después del 05 de octubre de 2020, sino por el contrario, que en dicha fecha fue efectivamente despedida por Banco Security; aún más, este hecho ha quedado registrado en la constancia N°49021 de 05 de octubre de 2020 ante la Oficina Virtual de la Dirección del Trabajo, en donde Carmen Gloria Cáceres Gúmera deja constancia de que fue despedida injustificadamente por la jefatura Carolina Rojas de la empresa Banco Security, ubicada en Augusto Leguía N°90 de Santiago, por lo que estima esta jueza que la referida causal no sirve para justificar el término del contrato de trabajo de Carmen Gloria Cáceres Gúmera, por cuanto la carta no fue cursada dentro del plazo de 3 días hábiles establecido en el artículo 162 del Código laboral (que vencía el 08 de octubre de 2020, con relación al hecho del día 05 de octubre de 2020). Ello, atendido que la misiva, el Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores de 22 de octubre de 2020 y la boleta de Correos de Chile de 22 de octubre de 2020 demuestran que la carta de despido fue enviada a la actora el día 22 recién indicado.

Añádese que del contexto de la contestación de la demanda y de la prueba del proceso se desprende que la demandada más bien prefirió impedirle el ingreso a la trabajadora desde el día 05 de octubre de 2020. En tal sentido, los testigos de la demandada Claudia Cáceres Latorre y María Carolina Rojas García, declararon en su testimonio que “los hechos sucedieron el 05 de octubre de 2020”. Este predicamento concuerda con el mérito de los dichos de la actora ante la Oficina Virtual de la Dirección del Trabajo; y con la contestación de la demanda misma. Todo lo dicho permite aseverar entonces que el despido ocurrió el 05 de octubre de 2020 y que los hechos más significativos tomados en cuenta por la demandada para la separación del trabajador fueron el haber “supuestamente” faltado a sus labores, hechos sobre los cuales la demandada no aportó prueba alguna que pudiese acreditar su veracidad.

**OCTAVO:** Respecto de la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo invocada en la misiva, se dejará asentado que la prueba indicada en el



XDZXXMJFNJ

considerando TERCERO acredita que la demandante fue despedida verbalmente por Banco Security con fecha 05 de octubre de 2020, así es que mal habría podido seguir asistiendo a sus labores la actora, en contra de la voluntad de su ex empleador. Por lo que la referida causal no sirve para justificar el despido de la actora, no solo porque la carta no precisa cuál de las hipótesis de dicha disposición funda el reproche (No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra), lo que bastaría para estimar injustificada la causal, sino porque la prueba demuestra que el supuesto de faltar el trabajador a sus labores no es tal.

De partida, la carta señala que la demandante supuestamente “no se presenta a trabajar los días 14, 15, 16 y 19 de octubre de 2020”, en circunstancias que el mismo día 05 de octubre de 2020 al integrarse a sus labores, es despedida por su empleador de forma verbal. Asimismo, como la carta no precisa la hipótesis que aplica (No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra), hay algunas combinaciones que derechamente no configuran la causal: el día 05 de octubre de 2020 la trabajadora es despedida verbalmente por el empleador; el mismo día la trabajadora deja una constancia en la oficina virtual de la Dirección del Trabajo por haber sido despedida injustificadamente; la trabajadora no se presenta a sus labores desde el día 05 de octubre de 2020; la trabajadora es despedida por su empleador porque no se presenta a trabajar desde el día 14 de octubre de 2020; etc. Hay entonces una deficiente descripción de los hechos en la carta de despido, una insuficiente fundamentación, considerando además que ni el trabajador ni el tribunal están obligados a desentrañar de cuál de las situaciones previstas en el numeral 3° del artículo 160 del Código del Trabajo (acerca de conducta indebida de carácter grave debidamente comprobada) el empleador quiso prevalerse (y esto aun cuando fuere posible que el trabajador estuviere y no estuviere en un lugar al mismo tiempo). Y en cuanto a la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo el



empleador no incorporó prueba alguna que justificara la supuesta falta de cumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte de la actora, por lo que dicha causal no se encuentra acreditada ni justificada. Y no pueden considerarse tales las opiniones y comentarios de la demandada sobre el actuar de la actora cuando ésta no se encuentra en las dependencias de su empleador ni durante la jornada de trabajo, sino más bien haciendo uso de su derecho a la vida privada consagrado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República.

Cuando un trabajador es despedido, habitualmente le entregan una carta de despido que así lo acredita. Sin embargo, en el caso de autos el empleador no entregó carta de despido, y finalmente alegó que la trabajadora simplemente abandonó el trabajo, por lo que no tendría derecho a indemnización.

De esa forma, el trabajador se encuentra frente a un serio problema: no tiene cómo acreditar “el hecho del despido”, supuesto básico de las demandas por despido o injustificado o nulidad de despido. En cambio, el empleador alega que “nadie lo echó; un día no llegó a trabajar y nunca más volvió; después llegó la notificación”. Pero es razonable presumir tal despido, además, con el “Mutuo acuerdo para la terminación del contrato de trabajo entre Banco Security y Carmen Gloria Cáceres Gúmera de 05 de octubre de 2020”, que fuera acompañado por la actora, el que se encuentra firmado por la demandada.

Y se agrega a ello, que la actora optó por dirigirse a la Oficina Virtual de la Dirección del Trabajo a dejar “constancia” del despido de 05 de octubre de 2020 con fecha 05 de octubre de 2020; de esta forma, ese documento cobra una importancia vital: dota de cierta credibilidad a su testimonio pues, ¿quién abandonaría voluntariamente su trabajo para luego ir a la Dirección del Trabajo a denunciar o dejar constancia de un despido inexistente? ¿quién arriesgaría su fuente laboral para inventar un despido, aguantar varios meses (o años) de juicio (sin finiquito y por tanto sin cobrar seguro de cesantía siquiera) para eventualmente perderlo y no obtener nada?; sensatamente, ¡nadie!. Unido lo cual a las declaraciones de las testigos de la demandada Claudia Cáceres Latorre y María Carolina Rojas García, que señalaron que “los hechos sucedieron el 05 de octubre de 2020” otorga verosimilitud fehaciente a la versión de la actora.

De hecho, si efectivamente la trabajadora hubiere abandonado su trabajo, el empleador le habría enviado una carta de despido informándole el



término de su contrato por “abandono de trabajo” (artículo 160 N°3 del Código del Trabajo), pero transcurrido tres días hábiles, lo cual no hizo. Ergo, la alegación del trabajador cobra verosimilitud ante los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, pues la constancia o reclamo del trabajador es anterior a la carta de despido: en los mismos días que el empleador alega que el trabajador no concurrió a trabajar “sin causa justificada”, aquél se encontraba en ante la Dirección del Trabajo interponiendo un reclamo o constancia en su contra, dando cuenta de un hecho que ocurrió con anterioridad a que se verificara el supuesto abandono de trabajo.

No es exigible una rigurosidad extrema en la prueba que debe rendirse, ya que la experiencia indica que el despido de un trabajador no se realiza públicamente ni ante testigos, sino por el contrario, en privado y hasta de modo impulsivo, pudiendo originarse en discusiones o altercados propios de las relaciones humanas. En particular, la circunstancia de concurrir el trabajador ante la Inspección del Trabajo (lo que hizo la actora con fecha 05 de octubre de 2020) reclamando por la desvinculación constituye elemento relevante para tener por demostrada la decisión del empleador, ya que es dable presumir que un dependiente no concurre ante dicha autoridad para denunciar una situación absolutamente inexistente, lo que se refuerza con el hecho de que el demandado, ante la pretendida ausencia del actor, en lugar de mantener la fuente laboral y averiguar las razones de la ausencia, procede inmediatamente al despido.

**NOVENO:** Que el despido fundado en la causal del artículo 160 numeral 3 y numeral 7 es injustificado, para lo cual se tiene presente que existiendo motivos específicos de terminación del contrato de trabajo resulta improcedente recurrir a uno de orden genérico, sin perjuicio de que los incumplimientos se habrían verificado desde el día 14 de octubre de 2020 al 19 de octubre de 2020, por lo que es además discutible que con respecto a esta causal (del N°3 y 7 del artículo 160) la carta haya sido oportuna.

**DÉCIMO:** Siendo injustificado el despido por carta del demandante, a la luz del artículo 454 N°1 inciso segundo del Código tantas veces señalado resulta innecesario abordar la cuestión relativa al despido verbal (Sentencia de la Corte Suprema, de 16.12.2014, Rol 4235-2014). Son entonces procedentes las indemnizaciones reclamadas por término de contrato de trabajo.



**UNDÉCIMO:** La prueba rendida ha sido analizada y valorada de conformidad a lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo, pues la misma ha devenido en sobreabundante o irrelevante con relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en esta sentencia.

Por estas consideraciones, y visto además lo establecido en los artículos 1, 2, 4, 7, 9, 41, 44, 50, 160 números 3 y 7, 168, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 446, 452, 453, 456, 459, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo; 1.545 y 1.546 del Código Civil; los pertinentes del Código de Procedimiento Civil, y artículo 19 N°4 de la Constitución Política del Estado, se resuelve:

**I. Que, SE ACOGE** la demanda interpuesta en lo principal de folio 1 por Carmen Gloria Cáceres Gúmera, cédula nacional de identidad N°17.678-198-K, en contra de BANCO SECURITY S.A. y se declara que el despido de la demandante es injustificado y que la demandada deberá pagar:

a) \$4.376.735.- por concepto de indemnización por años de servicio.

b) \$3.501.388.- por concepto de recargo legal del 80% sobre la suma anterior, establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

c) \$875.347.- por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.

**II.** Las cantidades recién expresadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses legales establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que, se condena en costas a la demandada, por haber resultado totalmente vencida, las que se regulan en la suma de \$800.000.-

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase 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.

Regístrese, notifíquese a las partes con esta fecha a través de sus respectivos correos electrónicos y archívese, en su oportunidad.

**RIT: O-6739-2020.**

**RUC: 20-4-0302576-4.**

**Resolvió, Marcela Höfflinger Parra, Jueza Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**





XDZXXMJFNJ

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>