

Coronel, nueve de mayo de dos mil veintidós.

**VISTOS Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:**

**PRIMERO:** Que, en estos antecedentes **RIT: O-62-2021, RUC: 21-4-0370237-1**, ha comparecido doña **KATHERINE SOLANGE ARTIGA RETAMAL**, cesante, domiciliada para estos efectos en O'Higgins 650, oficina 304, Concepción y viene en deducir demanda por despido injustificado o improcedente en contra de su ex empleador **BANCO DE CHILE**, sociedad del giro comercial, representada legalmente de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo por don **Gonzalo Oportus Morales**, ignora profesión u oficio, o quién lo represente o subrogue en virtud del Artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Concepción, calle O'Higgins N° 598, fundada en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

**I.- ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Relata que fue contratada por la empresa demandada con fecha 15 de noviembre del 2013, hasta el 04 de noviembre del 2021 y al momento de su despido era ejecutiva de personas en la sucursal de Coronel.

Manifiesta que entre las funciones que desempeñaba estaba atender a los clientes del banco en sus diferentes necesidades y vender los productos del mismo banco. Expresa que, el promedio de su remuneración según la carta de despido era \$975.568. Sin embargo, el promedio de sus tres últimas remuneraciones (agosto, septiembre y octubre de 2021) para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo era la suma de \$1.310.004. Afirma que su remuneración legal ascendía a la suma de \$1.310.004, lo que multiplicado por 8 años daría un total de \$10.480.032, por concepto de indemnización por años de servicio. Indica que, como la suma ofrecida por su ex empleador como indemnización por años de servicios es errónea en su monto y fue mal calculada, para efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios su remuneración legal ascendió a la suma de \$1.310.004, lo que multiplicado por 9 años (8 años de servicio más el mes de aviso previo) daría un total de \$11.790.036. Es decir, su empleador le adeudaría, además de lo pagado en el finiquito, la suma de \$3.009.924.



Sostiene que, por diferencia de la base de cálculo de igual forma se le adeudan diferencias por concepto de feriado pendiente, a saber, se le pagaron \$3.009.354, pero producto del mal cálculo de su remuneración se le debió pagar la suma de \$4.041.129, por ende, se le adeuda por este concepto la suma de \$1.031.775.

Agrega que, con fecha 04 de noviembre de 2021 su empleador le desvincula de la empresa indicando en la carta de aviso de despido la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Posteriormente firmó su finiquito, pero se reservó entre otras cosas el derecho a reclamar por lo injustificado del despido y descuento del seguro de cesantía. Expone que, durante todo el tiempo trabajado tuvo una conducta acorde con la ética necesaria que demandaba su labor, cumpliendo además con todas las obligaciones que le imponía el contrato y las órdenes que le impartía el empleador. Recalca que siempre hizo su trabajo de la mejor manera posible, afirma nunca haber faltado a la verdad, ni hacer algo indebido.

Alega que la demandada le descontó indebidamente en su finiquito la suma de \$1.526.297 por seguro de cesantía (aporte AFC), refiere que eso sólo procede cuando se trataría de una causal justificada, que no sería el caso de autos. También señala que se le descontó la suma de \$1.225.465 en el finiquito por concepto descuento de licencia médica pendiente, lo que no correspondería y se le debe restituir (no se le explicó por qué se hizo este descuento ni el monto del mismo).

## **II.- INJUSTIFICACION DEL DESPIDO.**

Puntualiza que, el despido del que fue objeto habría sido injustificado o improcedente, por cuanto no se trata de hechos objetivos de carácter externos al empleador, por el contrario, se refiere a una decisión interna de la empresa y sin contenido, toda vez que no explica en la carta de despido el motivo que haga necesaria su separación, situación que la deja en la indefensión. Sostiene que la carta no señalaría claramente los hechos y/o circunstancias que configurarían la causal invocada. Afirma que, las funciones en que se desempeñaba a la fecha del despido



se siguen realizando. Añade, además, que el demandado perfectamente la podría haber reubicado, atendida su experiencia.

Indica que, por este concepto la demandada debe ser condenada al pago de un aumento del 30% de la indemnización por años de servicios a que tendría derecho. Alega que, siendo injustificado su despido corresponde se le pague por concepto de aumento legal el 30% de la indemnización por años de servicios antes referida, que equivale a la suma de \$3.144.009 o las sumas mayores o menores que el Tribunal determine conforme al mérito de autos.

Respecto del descuento de la AFC, en el caso de autos, señala que se reservó el derecho a reclamar por lo injustificado del despido, por lo que si en esta instancia se acredita así, no corresponde efectuar el descuento. Así lo establece por ejemplo sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, Rol 49-2013, de fecha 28 de marzo del año 2013, que señala lo siguiente: "*DUODÉCIMO; Que en opinión de esta Corte la expresión "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo" no alude a la causal invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a la causa que realmente ha tenido lugar. Una tal afirmación puede ser sostenida desde los siguientes argumentos: a) Imposibilidad de atribuir consecuencias jurídicas a hechos inexistentes. Esto se debe, por una parte, a que no parece posible admitir que la ley desee atribuir consecuencias jurídicas a partir de un hecho inexistente o, al menos, que no ha sido judicialmente comprobado. En efecto, si no se acredita la causal de necesidades de la empresa, en la realidad el contrato de trabajo ha concluido por simple voluntad del empleador. b) Imposibilidad de conceder beneficios a quien abusa del Derecho. Un segundo argumento se erige sobre el siguiente supuesto: la imputación a que se refiere el artículo 13 de la ley 19.728 constituye sin duda un beneficio para el empleador, desde el momento que le permite disminuir el monto que pagará por concepto de indemnización por años de servicios. Pues bien, no resulta razonable sostener que la ley ha querido conferir un beneficio al empleador que abusa del Derecho, poniendo fin a un contrato de trabajo fuera de los casos admitidos por el Código. c) Imposibilidad de admitir un quiebre del principio*



*constitucional de igualdad. Por otra parte, suponer que la imputación a que se refiere el artículo 13 de la ley 19.728 procede cuando el empleador ha invocado las necesidades de la empresa, aun cuando esta no exista o al menos no haya sido comprobada, implica un quiebre del principio de igualdad que la Constitución recoge en el artículo 19, número 2. En efecto, bajo la interpretación que esta Corte desestima, si se invoca indebidamente necesidades de la empresa procede la imputación. Sin embargo, si se invoca indebidamente cualquier otra causal no procede la imputación, pues la ley 19.728 nada dice cuando la causal invocada es diversa de las necesidades de la empresa. De este modo, se estaría tratando de diversa manera a trabajadores que se encuentran en la misma situación, es decir, que coinciden en la propiedad relevante consistente en haber sido objeto de un despido injustificado." Afirma que, existe recurso de Unificación de Jurisprudencia que ratifica esta materia.*

**Termina solicitando**, de conformidad con el artículo 7, 10, 161, 162, 168, 169, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículos 1545, 1546 y demás pertinentes del Código Civil; tener por deducida demanda laboral por despido injustificado o improcedente en contra de BANCO DE CHILE, acogerla en todas sus partes, declarando injustificado o improcedente el despido de que fue objeto y se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas:

**a.-** Diferencias en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y aviso previo por mal cálculo del finiquito correspondiente a \$3.009.924.

**b.-** La suma de \$3.144.009 por concepto de aumento legal del 30% de la indemnización por años de servicios por ser injustificado o improcedente su despido;

**c.-** La suma de \$1.526.297 por descuento del seguro de cesantía (Seguro de Cesantía según finiquito), ya que la demandada se lo ha descontado indebidamente en su finiquito, ya que eso sólo procede cuando se trata de una causal justificada, que no es el caso de autos.

**d.-** La suma de \$1.225.465 que se descontó en el finiquito por concepto de descuento por licencia médica, lo que no corresponde y se le debe restituir.



e.- La suma de \$1.031.775, por concepto de diferencia del feriado pendiente que se pagó en su oportunidad.

f.- Todo lo anterior con sus respectivos intereses, reajustes, recargos legales y multas, o las sumas mayores o menores que el Tribunal señale, todo con expresa condenación en costas del juicio.

**SEGUNDO:** Que a folio 12, contestando la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, comparece don **Hugo Larraín Prat**, en representación del **BANCO DE CHILE**, solicitando el rechazo de la misma en todas sus partes con costas, conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone:

### **I.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS.**

Señala que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo se tienen como aceptados los siguientes hechos señalados en la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales:

1.- Que la demandante doña Katherine Solange Artiga Retamal prestó servicios bajo dependencia y subordinación para el BANCO DE CHILE S.A. de la oficina Coronel, ocupando el cargo de Ejecutivo Plataforma Comercial Consumo.

2.- La demandante ingresó a prestar servicios en noviembre de 2013.

### **II.- HECHOS CONTROVERTIDOS.**

También, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, niega de forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por la demandante en su escrito pretensor, debiéndose tener por controvertidos:

1.- Niega que el despido sea injustificado. En efecto el despido por necesidades de la empresa estaría plenamente justificado, tanto en los hechos como en el derecho.

2.- Niega que la carta de despido cause indefensión.

3.- Niega que el descuento de la AFC correspondiente al aporte del empleador sea improcedente.

4.- Niega que existan diferencias en la base de cálculo para el efecto de ponderar las indemnizaciones.



5.- Niega que existan diferencia de monto pagado por concepto de feriado legal pendiente.

6.- Niega que el descuento de licencia médica sea injustificado.

### **III.- COMUNICACIÓN DESPIDO CUMPLE EXIGENCIAS LEGALES:**

Afirma que, la carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes. Expresa que la demandante fue despedida el 04 de noviembre de 2021 por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Agrega que dicha desvinculación le fue comunicada oportunamente mediante la entrega de la carta de despido, y tomando conocimiento del proceso de reestructuración y reorganización de funciones que se estaba produciendo en su unidad, oficina Coronel Plataforma Segmento Personas en la cual la trabajadora prestaba funciones.

Afirma que, por lo mismo la carta de despido cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, precepto legal que establece 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. En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido y los hechos que la configuran, dando cumplimiento a las exigencias legales recogidas por la Jurisprudencia de nuestros Tribunales. Por lo mismo cualquier cuestionamiento a los hechos resulta impropio y en ningún caso le produce indefensión tal como lo ha expuesto.

### **IV.- DESPIDO DEL DEMANDANTE SE ENCUENTRA PLENAMENTE JUSTIFICADO. IMPROCEDENCIA DEL RECARGO DE 30% INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.**

Alega que, el despido de la demandante se funda en el hecho que se efectuó un proceso de reestructuración y racionalización en la unidad Oficina Coronel Plataforma Segmento Personas de la Gerencia de Sucursales Regionales a la que pertenecía la demandada. Afirma que, en efecto se reestructuró la Unidad Oficina Coronel, específicamente aquella en la cual la trabajadora prestaba sus funciones.



Señala que, se puso término a la relación laboral entre la demandante y su representada, por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Según se expresa en la carta de despido suscrita por la demandante, esta decisión se fundamenta en Oficina Coronel Plataforma Segmento Personas de la Gerencia de Sucursales Regionales. Agrega que, la reestructuración realizada da cuenta de la objetividad de la decisión adoptada al desvincular a la demandante, sin fundarse en ningún caso en situaciones particulares como las pretendidas en la demanda. El propio artículo 161 del Código del Trabajo establece expresamente en su inciso 1°, la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de la cual se enmarca la reestructuración. Manifiesta que, de esta forma incluso no es necesario que el empleador tenga problemas económicos para despedir a un trabajador, conclusión que queda en evidencia al determinar el correcto sentido y alcance de la causal de despido invocada para despedir a la demandante.

Sostiene que, el tenor literal de la norma citada al identificar los casos que configuran necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas. Agrega que, lo anterior se encuentra en la historia fidedigna de la tramitación de la Ley N° 19.010, que estableció el artículo 161 inciso 1° en el Código del Trabajo, debe considerarse para determinar su alcance, tal como lo señala el artículo 19 inciso 2° del Código Civil, que da cuenta de ello. Sin embargo, la objetivación no significa una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador en cuanto a las causas mismas de la desvinculación. Interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así. Por tanto, debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Es



decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos constatables.

Las necesidades pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio. Refiere que, en el caso de autos la reestructuración afectó a la Sucursal donde laboraba la demandante, lo que configuraría la causal legal por la cual se le despidió, situación que se arrastra hace ya algún tiempo y que le consta a la demandante, quien ha visto la reestructuración de la unidad de personas, y como se han desvinculado previamente a otros trabajadores que desempeñaban en sus mismas funciones.

Expresa que, el despido de la demandante se funda en el hecho que se efectuó un proceso de reestructuración dentro de la Oficina Coronel Plataforma Segmento Personas de la Gerencia de Sucursales Regionales de la ciudad de Coronel del Banco de Chile, tal como se indica en su carta de despido, el cual obedece a un proceso global de reestructuración que está afectando a toda la banca a nivel nacional. Indica que, la jurisprudencia en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la racionalización y reestructuración como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa. Cita sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, de fecha 01 de abril el año 2014, en causa RIT O-903-2013, como también cita sentencia de Corte de Apelaciones de Concepción, 15 de diciembre de 2009, Rol N° 561-2009. Afirma que, este mismo Juzgado del Trabajo ha acogido la causal de necesidades de la empresa aplicable por la Instituciones financieras, y cita causa Rol O-671-2016, agregando que, dicho criterio fue confirmado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción en autos Rol 306-2016 ingreso reforma laboral.

Puntualiza que, el despido de la demandante se encontraría plenamente justificado y las razones esgrimidas en su carta de despido se respaldan en hechos concretos, los que serán demostrados en la etapa procesal correspondiente.



Hace presente que la causal de necesidades de la empresa, guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República. Derecho que, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de uno de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización al trabajador despedido regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador. Afirma que, por todo lo antes expuesto es que se debe rechazar el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

**V.- IMPROCEDENCIA DE LA DEVOLUCIÓN DE APORTE DEL EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTÍA, POR LA SUMA DE \$1.225.465.**

Manifiesta que, la demandada hizo un finiquito por el cual se ofrecía a la demandante la suma total de \$13.350.375, correspondiente a la indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo y feriado legal pendiente e indemnización voluntaria. Afirma que, a dichas partidas se le deben efectuar los descuentos indicados en el finiquito y procedentes según la siguiente tabla:



HABERES		DESCUENTOS	
Indemnización por años de servicio	\$ 7.804.544	Colación anticipada	\$ 92.430
Indemnización sustitutiva de aviso previo	\$ 975.568	impuesto	\$89.542
Feriado legal pendiente	\$ 3.009.354	Licencia médica pendiente	\$1.225.465
INDEMNIZACIÓN VOLUNTARIA	\$1.560.909	Seguro de Cesantía	\$1.526.297
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 13.350.375</b>	<b>TOTAL</b>	<b>\$2.933.716</b>
<b>TOTAL LIQUIDO A PAGAR: \$10.416.659 RECONCIDO EN SU FINIQUITO.-</b>			

Indica que, todas las sumas que en derecho corresponden están debidamente consideradas en el finiquito del trabajador, las que se pusieron a su disposición debidamente. Es decir de las sumas totales respecto a las que el trabajador tiene derecho con ocasión de la relación laboral se reconocen plenamente, pero sujeto a los descuentos legales y convencionales respectivos. Añade que dentro de estos descuentos legales y convencionales en su indemnización por años de servicios, que afectan los haberes de la demandante se encuentra el Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía, por la suma de \$1.526.297.

Agrega que, de conformidad al artículo 13 de la Ley N° 19.728, sobre seguro de desempleo, el monto aportado el empleador, podrá deducirse de la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal. Por lo anterior la pretensión de indemnización por años de servicio en los términos expuestos por la demandante en su libelo es improcedente, sin previo descuento del pago total enterado por su representado. Señala que, no obstante, lo anterior, en ciertas ocasiones se pretende argumentar que este descuento sólo podría efectuarse cuando la causal de despido por necesidades de la empresa es justificada. Refiere que, si nos remitimos a lo dispuesto por el artículo 52 de la citada Ley, la referida norma dispone que: *“Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía,*



NMCCZHPLZN

*en la forma señalada en el artículo 15...". Agregando, en el inciso segundo de la misma norma que: "si el tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13." En consecuencia, la aplicación de la Ley 19.728 procede en la especie, por concurrir las exigencias legales para aquello, ya que incluso el artículo 52 de la referida norma contempla expresamente la circunstancia que un trabajador deduzca acción de despido improcedente como ha sucedido en estos autos, y luego esta propia norma prescribe que si el Tribunal acoge la pretensión del trabajador, "deberá" ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13, y tratándose de un imperativo legal, forzoso resulta estimar que el descuento y, por consiguiente, su compensación de las sumas a que resulte condenada a pagar su representada, es absolutamente procedente. De lo contrario, además de crear un trámite no previsto y descartado en el proceso legislativo como se ha advertido, este condicionamiento impone un castigo adicional al recargo legal tasado del 30% por no comprobarse la causal, único mecanismo correctivo a la inadecuada invocación de la causa señalada para poner término al contrato."*

Sostiene que, así lo confirmó un reciente fallo de 10° sala de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 20 de marzo de 2017, el que en su parte pertinente señala: *"Ahora bien, en lo que atañe a los otros casos -que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo, el régimen contemplado en la citada Ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador. En efecto, cuando el despido se sustenta en la causal de necesidades de la empresa, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente. Empero, de acuerdo con esta regulación, lo que está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses. En ese contexto, la calificación judicial del despido por necesidades de la empresa tiene como efecto económico el incremento legal respectivo (30%), pero no incide a los fines de la imputación reclamada. Justificado*



*o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Esto último que se dice encuentra su correlato en la regulación contenida en los artículos 13 y 52 de la señalada Ley sobre Seguro de Desempleo, con arreglo a los cuales la declaración de injustificado del despido no es óbice para efectuar la imputación respectiva. 7°.- Que, forzoso resulta concluir de las consideraciones precedentes, que en la sentencia recurrida no existió el error de derecho que se denuncia, toda vez que lo que ha hecho es dar una acertada aplicación a la normativa atingente al asunto debatido, lo que conlleva al rechazo absoluto del libelo de nulidad planteado.”*

En el mismo sentido cita fallo de la Excelentísima Corte Suprema dictado con fecha 04 de marzo de 2019 en causa Rol 23.348-2018. Expresa que, en el cual la Corte Suprema llegó a la conclusión que la declaración judicial que tenga un despido por injustificado, no es un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama (descontar de la indemnización el aporte del empleador al seguro de cesantía). En consecuencia y de conformidad con lo sostenido por la Corte de Apelaciones de Santiago y lo recientemente expuesto por la Excelentísima Corte Suprema, el empleador se encontraría autorizado para efectuar el descuento del aporte de AFC independiente de lo justificado o no del despido. De esta forma el reintegro del descuento del aporte al fondo de cesantía reclamado por la actora no resulta procedente, debiendo la demanda ser rechazada a este respecto.

#### **VI.- INEXISTENCIA DE ERRORES EN LA BASE DE CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES.**

Manifiesta que la actora señala que existirían diferencias en la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio. En concreto, alega que existe una diferencia en la base de cálculo proveniente de un supuesto cálculo errado en el que habría incurrido su representada solicitando al Tribunal por este concepto la suma de \$3.009.924. Desde ya hace presente que no es efectivo que exista un error en la base de cálculo utilizada para el pago de las indemnizaciones. Al respecto precisa que el cálculo de la indemnización realizada se encuentra correcto. Alega que la alegación de la actora es antojadiza, tanto así que no señala en su texto el monto al cual según



su relato ascendería su última remuneración, como asimismo, tampoco señala en que se funda para alegar la supuesta diferencia en la base de cálculo, ni de dónde tomó los montos que le habrían servido de base para llegar a un cálculo distinto. En consecuencia, el cálculo que realizó la demandada a efectos de determinar el monto de las indemnizaciones sería correcto. Afirma que no existe diferencia que deba pagar por concepto de diferencias en la base de cálculo de la indemnización.

#### **VII.- INEXISTENCIA DE DIFERENCIA DE FERIADO PENDIENTE PRODUCTO DEL SUPUESTO ERROR EN LA BASE DE CÁLCULO.**

Afirma que, la actora indica que por diferencias en la base de cálculo se le adeudarían por concepto de feriado pendiente la suma de \$1.031.775, monto que sería del todo improcedente toda vez que, no existiría error en la base de cálculo.

#### **VIII.- INEXISTENCIA DE ERROR EN EL DESCUENTO DE LA LICENCIA MÉDICA.**

La actora indica que se le adeudaría la suma de \$1.225.465 por concepto de descuento injustificado de licencia médica, cuestión que de acuerdo a su relato no corresponde y se le debería restituir. Alega que, Banco de Chile cuenta con un beneficio que se denomina “Anticipo Subsidio de Incapacidad Laboral”. El monto a anticipar se calcula en base a la remuneración fija líquida (sueldo base más gratificación), y se paga por el Banco el día 24 del mes (pago de remuneraciones). Cuando la entidad de salud (ISAPRE o FONASA) aprueba y paga el subsidio de incapacidad laboral, esta es pagada directamente al Banco (no al afiliado, quien ya había sido anticipado por el Banco), ya que cuentan con convenio de pagado delegado y es así como finalmente el Banco recupera dichos montos anticipados como beneficio. Afirma que la demandante al momento de terminar la relación laboral con el Banco tenía una deuda vigente de licencias médicas impagas por su entidad de salud, por un total de \$1.225.465, por lo cual dicho monto fue descontado en su finiquito por las razones ya expuestas.

#### **IX.- DEFENSA NEGATIVA.**

Controvierte todos y cada uno de los dichos de la demandante. Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en el cuerpo de su presentación, la demandada asume



una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente. De esta forma, indica que nada de lo afirmado por la demandante es efectivo en cuanto a las alegaciones que efectúa, ni de ninguna de las argumentaciones que éste utiliza para fundar sus pretensiones.

**Termina solicitando**, en mérito de lo expuesto y de lo preceptuado en el artículo 452 del Código del Trabajo, demás disposiciones legales pertinentes del citado cuerpo legal, tener por contestada la demanda y en mérito a ella, rechazarla en todas y cada una de sus partes con expresa condena en costas, declarando:

1.- Que se rechaza la demanda de despido injustificado, por no existir fundamento para acogerla.

2.- Que el despido de la demandante es plenamente justificado, dado que se ha configurado la causal de necesidades de la empresa.

3.- Que como consecuencia de la petición del punto anterior, se rechace la petición de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

4.- Que se estima ajustado a derecho el descuento correspondiente a la AFC empleador, correspondiente a la suma de \$1.526.297.

5.- Que no existe error en la base de cálculo de las indemnizaciones y en consecuencia nada se adeuda por este concepto.

6.- Que nada se adeuda por concepto de feriado legal.

7.- Que el descuento realizado por concepto de licencia médica se encuentra justificado.

8.- Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses ni multas.

9.- Que se condena en costas al demandante. En subsidio, que se exime a su parte de su pago.

**TERCERO:** Que, durante el desarrollo de la audiencia preparatoria, efectuada con fecha 07 de febrero de 2022, llamadas las partes a **conciliación**, ésta no se produce. Sin embargo, se establecieron como **hechos no controvertidos**, los siguientes:

1.- Que la actora prestó servicios para el banco demandando, desempeñándose en el cargo de ejecutiva de personas en la sucursal de Coronel



desde el 15 de noviembre de 2013 hasta el 04 de noviembre de 2021, fecha esta última en que se le puso término por la demandada a su relación laboral por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

En la misma oportunidad, el tribunal procedió, en seguida, a fijar los siguientes **hechos a probar**:

1.- Ser efectivas las necesidades de la empresa que se invocan en la comunicación de despido de la actora. Hechos que lo demuestren.

2.- Remuneración mensual de la actora, o promedio de lo percibido los últimos 3 meses trabajados, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

3.- Términos y alcance del finiquito suscrito entre las partes y de sus reservas.

4.- Montos pagados a la actora al término de sus servicios en el respectivo finiquito.

5.- Procedencia de los descuentos practicados a la actora por concepto de seguro de cesantía y licencia médica. En su caso, montos que la demandada debe restituir.

6.- Tener derecho la demandante a las prestaciones reclamadas.

**CUARTO:** Que, en la audiencia de juicio, en apoyo de sus alegaciones y defensas, **la parte demandada**, incorporó en juicio los siguientes medios de prueba:

**I.- Documental:** (Incorporada de manera extractada, sin perjuicio de la facultad del Tribunal para apreciarla y valorarla en su integridad) consistente en los siguientes instrumentos:

1.- Contrato de Trabajo suscrito entre el Banco de Chile y la actora con fecha 15 de noviembre de 2013 (Folio 17).

2.- Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 31 de mayo de 2021, suscrito por las partes (Folio 18).

3.- Carta de despido de fecha 04 de noviembre de 2021 (Folio 19).

4.- Comprobante de aviso de terminación de contrato de trabajo, enviado a la Dirección del Trabajo con fecha 05 de noviembre de 2021 (Folio 20).



5.- Finiquito firmado por la trabajadora demandante con fecha 24 de noviembre de 2021 (Folio 21).

6.- Informe de Vacaciones de la Trabajadora (Folio 22).

7.- Informe de Indemnizaciones laborales pagadas a la trabajadora (Folio 23).

8.- Informe de deudas internas (Folio 24).

9.- Aviso cesación de servicios enviado a AFC Chile (Folio 25).

**II.-Oficios:** Se recepcionó el siguiente oficio:

1.- De Caja de Compensación Los Andes. (Folio 40).

**QUINTO:** Que, a su turno, **la demandante**, en apoyo de sus pretensiones, incorporó en audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba:

**I.- Documental:** (Incorporada de manera extractada, sin perjuicio de la facultad del Tribunal para apreciarla y valorarla en su integridad) consistente en los siguientes instrumentos:

1.- Finiquito de contrato firmado por la actora con reserva de derechos (folio 27, páginas 1 y 2)

2.- Liquidaciones de sueldo de la actora de los meses de agosto a octubre de 2021 (Folio 27, páginas 3 a 5).

**II.-Oficios:** Se recepcionó el siguiente oficio:

1.- De Caja de Compensación Los Andes. (Folio 40).

**SEXTO:** Que, formulando observaciones a la prueba rendida, la **demandante** señaló, en cuanto al primer punto de prueba “Ser efectivas las necesidades de la empresa que se invocan en la comunicación de despido de la actora, hechos que lo demuestren”, que no se acreditaron las mismas toda vez que la carta de despido habla de manera bastante genérica, de reestructuración y reorganización de una unidad, afirma que no concurren las necesidades de la empresa, ya que se necesita una causal objetiva donde haya una deficiencia económica de la empresa, que no está acreditado en estos autos ni tampoco en la carta de despido.

En cuanto al segundo punto de prueba “Remuneración mensual de la actora, o promedio de lo percibido los últimos 3 meses trabajados, para efectos de lo



dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo”, señala que estamos ante una trabajadora que como consta en las liquidaciones tenía una remuneración variable, por lo que deben considerarse los últimos tres meses trabajados, en este sentido es un hecho no controvertido -a su juicio- que los últimos tres meses trabajados, por la actora con treinta días corridos son los meses de agosto, septiembre y octubre del año 2021, tal como se trajo a la vista las liquidaciones de remuneración de la actora, si comparamos las tres últimas tomando en cuenta el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, el que se refiere a los trabajadores con remuneración variable, podemos ver que hay una serie de haberes que se repiten de manera sostenida los últimos tres meses: Sueldo base; Gratificación; Ayuda jardín infantil, Seguro de Vida Colectivo; Colación Anticipada; Asignación de Movilización, todas los tres meses. La demandante sostiene que obvió ciertos bonos que se pagaban de manera esporádica, aunque al ser una trabajadora con remuneración variable se debería considerar toda la remuneración del mes respectivo, no obstante entiende que los bonos que se percibieron por una sola vez deben ser excluidos, tal es el caso del mes de agosto, se excluye el bono compensatorio Covid, lo mismo respecto del aguinaldo de fiestas patrias lo excluye por ser de carácter esporádico, pero todo el resto de los haberes deben ser considerados para los efectos de la base de cálculo, excepto aquellos que tienen el carácter de esporádicos. Afirma que el promedio de los últimos tres meses es la suma de \$1.310.004. En este sentido señala que deben reajustarse todos los conceptos que se pagaron a la trabajadora en su finiquito, esto es, indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo indemnización y feriado legal o proporcional que correspondiere por mala base de cálculo y también la trabajadora hace mención de esta situación en la reserva derechos respectiva, esto lo vincula con el punto de prueba número tres, respecto de los “alcances del finiquito”. Sostiene que la reserva de derechos de la actora sería bastante clara y se condice directamente con lo que se ha demandado en esta causa, despido indebido, descuento indebido de seguro de cesantía, descuento indebido de la licencia médica y mal cálculo de finiquito, en los mismos términos planteados en la demanda.



Respecto del quinto punto de prueba -entendiendo que el cuarto está acreditado- la “procedencia de los descuentos”, señala que hay dos puntos que dilucidar, primero el tema la licencia médica, afirma que se ha acreditado mediante el oficio de Caja Los Andes que la trabajadora tiene una licencia rechazada por 30 días, indica no tener acreditado el monto del mismo, señala no saber cómo el Banco llegó a la suma que individualizan en el finiquito, esto es, \$1.225.465, entiende que un mes trabajado para el banco era 975 mil pesos y fracción, por lo tanto, si bien tenemos acreditado que hay un mes en el que está rechazada la licencia médica, este monto no se condice con lo que se le descontó a la trabajadora, no obstante no haber acreditado el monto, por lo tanto no tenemos acreditado cual fue el monto que efectivamente el Banco debió haber descontado a la trabajadora por el rechazo de la licencia médica, la demandante habría llegado a una base de cálculo que desconoce. En segundo lugar, el tema del seguro de cesantía, señala que hay dos cosas, primero se debía acreditar por la demandada, cuál era el monto que ellos estaban en teoría autorizados a descontar, alega que no acompañaron el certificado del aporte efectivo que el Banco realizó al seguro de cesantía, no está acreditado en autos si ellos efectivamente aportaron a su seguro la suma de \$1.526.297 que señala en su finiquito, no hay forma de acreditar que eso fue lo que efectivamente el empleador aportó al seguro de cesantía y lo que en teoría la ley le autoriza a retener producto de esta situación, no hay ningún documento que diga lo contrario, solamente habría un documento en el que ellos informan el cese de funciones de la trabajadora a la entidad respectiva. No obstante lo anterior, ya es un tema bastante discutido en nuestra jurisprudencia y aun con la teoría minoritaria que, siendo injustificado el despido, lo que debería declararse, no procede el descuento del seguro de cesantía, no obstante a lo señalado previamente, en orden a que no tiene claro cuál fue el monto que la demandada aportó. Termina solicitando tener por evacuado el trámite de observaciones a la prueba y que en definitiva se acoja la demanda con expresa condena en costas.

**SÉPTIMO:** Que, a su turno, la **demandada**, evacuando el trámite de las observaciones a la prueba rendida, sostuvo en primer término que la carta de aviso



de despido acreditó en forma fehaciente los hechos que concurren para invocar la causal de necesidades de la empresa. El Tribunal puede revisar la carta de aviso de despido y podrá hacer la valoración de este instrumento conforme a las reglas establecidas en el Código del Trabajo. En cuanto a la remuneración mensual de la trabajadora, habiéndose incorporado las liquidaciones de remuneración la trabajadora de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, señala que contrario a lo expuesto por la demandante, los conceptos que se han pagado por esos meses, corresponde solamente a sueldo base, gratificación y seguro de vida colectivo, porque no todos los meses, -al contrario de lo que dice la contraria- se pagó el concepto de “ayuda jardín infantil”, basta revisar que en la liquidación de remuneración de agosto de 2021, ese concepto no estaba incorporado como pago habitual de la remuneración de la trabajadora y por lo tanto el tribunal podrá determinar con estos tres conceptos que se pagan de forma habitual, cuál sería la remuneración final de la trabajadora en relación a lo reclamado por la contraria.

En cuanto a la procedencia de los descuentos por licencia médica, establecidos en el punto quinto de prueba, refiere que el Tribunal deberá valorar el oficio emitido por la Caja de Compensación Los Andes, que señala que existe un convenio para el pago de la remuneración de la trabajadora -como indicó al contestar la demanda- mediante el cual el Banco le pagaba a la trabajadora el subsidio de licencia médica directamente sin esperar que la trabajadora recibiera respecto de la Caja su subsidio, es decir, la trabajadora recibía directamente su remuneración y por lo tanto al tiempo que la trabajadora hizo efectiva su licencia médica por los periodos que la Caja de Compensación indica, la trabajadora recibió su remuneración y por lo tanto lo pagado en exceso fue descontado en el finiquito.

En cuanto al descuento de lo aportado por el seguro de cesantía, basta decir que este ha sido un tema zanjado por nuestra Corte Suprema, en lo demás está al buen criterio que el Tribunal estime pertinente, para efectos de valorar la prueba rendida por las partes en la presente audiencia y estará a lo que se resuelva en definitiva.



**OCTAVO:** Que, con la prueba incorporada al proceso, valorada conforme a las reglas de la sana crítica, o bien, por tratarse de hechos no controvertidos o reconocidos, es posible tener por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que con fecha 15 de noviembre de 2013, la actora fue contratada para prestar servicios personales, bajo subordinación y dependencia, para la demandada Banco de Chile, desempeñándose en el cargo de Ejecutiva Plat. Comercial Consumo en la sucursal de Coronel.

2.- Que el 04 de noviembre de 2021, la demandante fue despedida por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por *“reestructuración y racionalización de la Unidad Of. Coronel Plat. Segm.Pers, de la Gerencia Sucursales Regionales, a la que usted pertenece. Se fundamenta la causal invocada en el ajuste de la dotación de la Unidad Of. Coronel Plat. Segm.Pers, el cual considera una redistribución de las funciones relacionadas con su cargo. De esta manera, el cargo Ejecutivo Personas que la trabajadora desempeña, no será reemplazada a partir del 05 de Noviembre de 2021”*. Lo anterior consta en la carta de aviso de despido acompañada a folio 19.

3.- Que de conformidad a finiquito acompañado por ambas partes, a la demandante se le efectuaron descuentos, en lo que interesa, por conceptos de licencia médica pendiente, por la suma de \$1.225.465 y por seguro de cesantía la suma de \$1.526.297.

**NOVENO:** Que se han establecido como hechos no controvertidos la existencia de la relación laboral bajo subordinación y dependencia entre las partes, el inicio y término de la misma y las funciones para las cuales fue contratada la actora.

En consecuencia, la controversia de autos se centra en determinar la efectividad de concurrir fácticamente la causal de despido invocada por el empleador según los antecedentes expuestos y descritos en la respectiva carta y la procedencia del descuento de AFC en caso de acogerse la demanda. Luego, corresponde también determinar la base cálculo de la remuneración de la actora.



Finalmente, cabe resolver respecto a la procedencia del descuento por concepto de licencia médica pendiente que se efectuó en el finiquito.

**DÉCIMO:** Que el artículo 161 del Código del Trabajo señala en su inciso primero que *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”*.

Como se observa, la ley no ha definido lo que debe entenderse por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Empero, ha establecido a modo ejemplar algunas de las hipótesis en las que el empleador puede despedir al trabajador en virtud de la causal en cuestión: la racionalización o modernización de la empresa, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Asimismo, se ha señalado por la doctrina laboral y la jurisprudencia de nuestros tribunales que dicha enumeración no reviste un carácter taxativo, sino que son variadas las circunstancias fácticas que admiten su invocación, las que deben tener relación con motivos de naturaleza económica, tecnológica o estructural, que repercutan inevitablemente en el funcionamiento de la empresa.

Del mismo modo, tanto la doctrina laboral como la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales, han sostenido también que las hipótesis que determinen la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa deben ser objetivas, ajenas, graves y permanentes; por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la



productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.<sup>1</sup>

En el mismo orden de ideas, se ha señalado también por los autores y la jurisprudencia que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, comprendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; de tal manera, se ha entendido que un mal estado económico pasajero es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad.<sup>2</sup>

**ÚNDECIMO:** Que, ahora bien, en el caso en cuestión, de una simple lectura de la carta de despido remitida por el demandado a la trabajadora, se puede apreciar, que su contenido, no aborda ninguno de los elementos que se han referido precedentemente, y que permitan al lector entender que se trata de una decisión que pasa más allá de la sola voluntad del empleador, pues la misma refiere que: *“Por medio de la presente comunico a usted que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, haciendo uso para ello de la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, término de contrato por Necesidades de la Empresa, por reestructuración y racionalización de la Unidad Of. Coronel Plat. Segm. Pers, de la Gerencia Sucursales Regionales, a la que usted pertenece.*

*Se fundamenta la causal invocada en el ajuste de la dotación de la Unidad Of. Coronel Plat. Segm.Pers, el cual considera una redistribución de las funciones relacionadas con su cargo. De esta manera, el cargo Ejecutivo Personas que Ud. desempeña, no será reemplazado a partir del 05 de Noviembre de 2021.”*

Como se aprecia, los fundamentos de hecho de la causal se expresan en cláusulas genéricas, tales como *“reestructuración y racionalización de la Unidad*

---

<sup>1</sup> En este sentido, Causa N° 1073-2018, (Laboral) Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema - sala Cuarta Mixta, 20 de marzo de 2019 (considerando sexto).

<sup>2</sup> Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5 edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48.



*Of. Coronel*". En consecuencia, a juicio de esta sentenciadora los hechos en que se funda la causal invocada por la demandada no cumplen con el estándar legal de suficiente especificación que exige el legislador para invocarla, ya que ésta se trata de una causal de carácter objetivo que debe escapar al mero capricho del empleador. No se aprecia una descripción clara de los hechos con antecedentes objetivos que permitan acreditar las aseveraciones efectuadas y que permita al trabajador rebatirla adecuadamente.

**DUODÉCIMO:** Que como corolario de lo antes razonado, y al no haber justificado el demandado la motivación del despido de la actora por la causal de necesidades de la empresa derivadas de la reestructuración y racionalización de funciones dentro de la unidad en que se desempeñaba, se entenderá que su aplicación fue improcedente, por lo que se acogerá la demanda incoada en estos antecedentes en los términos que se referirán en lo resolutivo de esta sentencia. Así las cosas, y conforme dispone la letra a) de artículo 168 del Código del Trabajo, se ordenará que se pague a la demandante un incremento equivalente a un treinta por ciento de la indemnización por años de servicio que le correspondía percibir.

**DÉCIMO TERCERO:** Que en cuanto **al descuento por aporte al seguro de cesantía**, es menester señalar que la finalidad de la ley 19.728, que establece un seguro obligatorio de cesantía, en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y persigue atenuar los efectos de la cesantía o inestabilidad en el empleo, consiste en un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía –conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador– y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal.

**DÉCIMO CUARTO:** Que conforme al artículo 13 de la citada Ley, si el contrato terminare por la causal de necesidades de la empresa, se imputará a la indemnización por años de servicio la parte del saldo de la Cuenta Individual por



Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

En este sentido, se estima por esta sentenciadora que dicha imputación procede cuando la causal de necesidades de la empresa se ha aplicado conforme a derecho por el empleador, mas no cuando el despido es declarado improcedente; ya que la sentencia que declara improcedente el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley citada.<sup>3</sup>

Así, consta del finiquito acompañado por ambas partes, que efectivamente se descontó por el empleador a la actora, por concepto de aporte al seguro de cesantía, la suma de \$1.526.297, por lo que conforme a lo razonado, se ordenará el pago de este monto, descontado del finiquito.

**DÉCIMO QUINTO:** Que en cuanto a la **base de cálculo** de las prestaciones demandadas, se ha discutido la base de cálculo que se contempló en el finiquito para determinar las indemnizaciones respectivas. Así, la demandada señala que la última remuneración sería la consignada en el finiquito, esto es, la suma de \$975.568.

La actora, por su parte, ha controvertido esta base de cálculo, señalando que su remuneración para efectos indemnizatorios sería la suma de \$1.310.004, de acuerdo al promedio de las tres últimas remuneraciones percibidas correspondientes a los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, sin dar mayores antecedentes al respecto.

De tal forma, para los efectos de determinar la última remuneración o el promedio de las tres últimas, según sea el caso, corresponde recurrir a las liquidaciones de remuneraciones de la actora de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, acompañadas por ésta a folio 26.

El despido de la actora se produjo el 04 de noviembre de 2021, según ha quedado establecido precedentemente. Conforme se desprende de las liquidaciones allegadas al proceso, la remuneración de la actora era variable y, en consecuencia, para los efectos de determinar dicha base de cálculo de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, se deben contemplar las tres últimas

---

<sup>3</sup> En el mismo sentido, sentencia de la Excm. Corte Suprema, Rol 12.376-2019, de 25 de septiembre de 2019 (considerando noveno).



liquidaciones de remuneración en las que figuren 30 días trabajados, es decir, los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, siendo los rubros que esta sentenciadora considerará los siguientes: sueldo base; gratificación, seguro de vida colectivo, colación anticipada y asignación de movilización, excluyendo los restantes haberes que tienen un carácter esporádico de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones incorporadas.

En cuanto a lo señalado por el abogado demandante en sus observaciones a la prueba, en orden a incluir en la base de cálculo el concepto de “Ayuda Jardín Infantil”, de las liquidaciones de remuneración allegadas, se aprecia que las sumas por este concepto solo fueron percibidas por la trabajadora los meses de septiembre y octubre de 2021, no así en el mes de agosto del mismo año, por lo que no será considerada por tener el carácter de esporádica, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del citado artículo 172.

Conforme a lo anterior, para determinar la base de cálculo se considerarán los meses de agosto (\$957.626), septiembre (\$952.916) y octubre (\$975.568), todos del año 2021. El promedio de estos meses arroja la suma de \$962.036.

En cuanto a la remuneración propuesta por la demandante para el cálculo de las indemnizaciones (\$1.310.004), no es posible obtenerla a través del examen de los antecedentes probatorios antes referidos, desconociéndose cuáles son los rubros que la configurarían, pues no se detalló en la demanda.

En este orden de ideas, la suma a que arribó el empleador y que se consigna en el finiquito como “Indemnización legal por falta de aviso previo” de **\$975.568**, se observa ajustada a derecho y en virtud del principio protector será considerada como base de cálculo, por resultar ésta más beneficiosa para la trabajadora.

Así las cosas, la actora al haber ingresado a prestar servicios para la demandada el 15 de noviembre del 2013 y ser despedida el 04 de noviembre de 2021, logró prestar servicios para la demandada por 7 años y fracción superior a 6 meses, es decir, le correspondería percibir una indemnización equivalente a 8 años, lo que arroja la suma de **\$7.804.544**, por indemnización legal por años de servicio, además de la sustitutiva del aviso previo por \$975.568, por lo que al haberse



calculado de esta forma en el finiquito incorporado, no se observa que existan diferencias que deban declararse en favor de la actora por concepto de indemnizaciones legales. Esta sería la base de cálculo para determinar el recargo o sanción del 30%, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, lo que arroja por este concepto la suma de **\$2.341.363**.

**DÉCIMO SEXTO:** Que conforme a lo razonado en el considerando anterior, no se dará lugar a lo demandado por concepto de diferencia del feriado pendiente demandado por la suma de \$1.031.775, pues como ya se dijo, esta sentenciadora no observa que existan diferencias que deban declararse en favor de la actora por concepto de indemnizaciones legales y por ende tampoco diferencias por concepto de feriado pendiente, por lo que esta petición será igualmente desestimada.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, por último, en lo referente al **descuento por licencias médicas**, a la actora se le descontó en su finiquito la suma de \$1.225.465, correspondiente a “licencia médica pendiente”. Al respecto, Caja Los Andes en oficio de folio 40, informó de la existencia y vigencia del convenio de pago delegado de Incapacidad Laboral suscrito con el Banco de Chile, desde el 01 de marzo de 1990, y que de acuerdo a lo señalado por la demandada en su contestación, sin que fuera desacreditado por la contraria, *“el monto a anticipar se calcula en base a la remuneración fija líquida (sueldo base más gratificación), y se paga por el Banco el día 24 del mes (pago de remuneraciones). Cuando la entidad de salud (ISAPRE o FONASA) aprueba y paga el subsidio de incapacidad laboral, esta es pagada directamente al Banco (no al afiliado, quien ya había sido anticipado por el Banco), ya que cuentan con convenio de pagado delegado y es así como finalmente el Banco recupera dichos montos anticipados como beneficio.”* De lo anterior se desprende que, en el evento que en definitiva las licencias médicas sean rechazadas, y no sé de lugar a los recursos planteados por el trabajador ante la entidad respectiva, éste debe reintegrar las sumas pagadas a su empleador.

Del oficio allegado por Caja Los Andes, resulta claro que la demandante reclamó ante el COMPIN respecto de la licencia médica N° 0053343409, fecha de inicio el 25 de mayo de 2021 y fecha de término el 25 de junio de 2021, por el



término de 30 días, reclamo que fue rechazado y que ese habría sido el motivo por el cual la demandada efectuó el descuento. Lo anterior tiene asidero legal en lo dispuesto en el artículo 63 del Decreto Supremo N° 3, del Ministerio de Salud (Aprueba Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional), que contiene el Reglamento de Licencias Médicas, al establecer que *“La devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada, es obligatorio. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador adoptará las medidas conducentes al inmediato reintegro, por parte del trabajador, de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos”*. Así entonces, el pago realizado por la licencia ya mencionada, carece de causa y como consecuencia ha de ser reintegrado, de otra forma se trataría de un pago a todo evento, lo que carece de toda lógica pensando que el origen de este beneficio, es permitir gozar al trabajador de la remuneración que hubiese percibido en cumplimiento normal de sus funciones dentro de este contrato bilateral, lo que implica siempre la prestación de servicios para obtener la remuneración. En caso contrario bastaría con no prestar servicios en razón de una licencia médica y a pesar que éstas se rechacen gozar de un beneficio que resulta equivalente a la remuneración, lo que a todas luces es contrario a las reglas de la lógica, al espíritu de la ley.

No obstante lo anteriormente razonado, la demandada no acreditó en este proceso, la forma como determinó la cantidad a descontar, esto es, la suma \$1.225.465, teniendo presente que la remuneración considerada como base de cálculo en el finiquito asciende a la cantidad de \$975.568, por lo que se condenará a la demandada Banco de Chile a restituir este concepto a la trabajadora solamente respecto de la diferencia entre los montos antes mencionados, es decir, por la suma de \$249.897.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, la restante prueba aportada, en lo no pormenorizada, en nada altera lo concluido y sólo se menciona para los efectos procesales pertinentes.



Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1545, 1546 y 1698 del Código Civil; 5, 44, 58, 161, 162, 163, 168, 169, 172, 173, 177, 420 y 425 a 459, del Código del Trabajo, artículo 13 de la ley 19.728 y artículo 63 del Decreto Supremo N° 3, de 1984 del Ministerio de Salud. **SE RESUELVE:**

**I.-** Que **SE ACOGE** la demanda presentada por doña **KATHERINE SOLANGE ARTIGA RETAMAL** en contra del **BANCO DE CHILE**, sólo en cuanto se declara que el despido que sufrió fue improcedente y, en consecuencia, se condena a la demandada al pago de las siguientes sumas por los conceptos que en cada caso se indican:

a) La suma de **\$2.341.363**, por concepto de incremento legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio; contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, considerando una base de cálculo de **\$7.804.544**.

b) La suma de **\$1.526.297**, por concepto de devolución del Aporte al Seguro de Cesantía descontado indebidamente del finiquito.

c) La suma de **\$249.897**, por concepto diferencias por devolución de lo descontado indebidamente en el finiquito por licencia médica.

**II.-** Que las cantidades ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en el artículo 63 ó 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

**III.-** Que se desestima en lo demás la demanda.

**IV.-** Que al no ser totalmente vencida la parte demandada, cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese archívese en su oportunidad.

RIT O-62-2021  
RUC 21- 4-0370237-1

Proveyó don(a) **PAULINA BERMUDEZ SAENZ**, Juez Titular del 1er Juzgado de Letras de Coronel./pcbs.-



En Coronel a nueve de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 03 de abril de 2022, 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>