

Santiago, dieciocho de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que compareció SERGIO FERNANDO SANDOVAL MOLINA, abogado, cédula de identidad número 16.185.568-5, con domicilio en calle Estado 115 oficina 1002, comuna de Santiago, en representación convencional -que consta en escrito anexo- de **CLAUDIA LORENA AREVALO OLMOS**, comunicador audiovisual, cédula de identidad número 11.184.944-7, con domicilio en calle Moneda N.º 720, comuna de Santiago, quien demanda en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones contra **BANCO DE CHILE S.A.**, empresa del giro de su denominación, representada legalmente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don EDUARDO EBENSPERGER ORREGO, Gerente General, ambos con domicilio en Ahumada 251, comuna de Santiago, atendido a los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer:

Señala que la trabajadora prestó servicios para la demandada durante más de 7 años, desde el 01 de julio de 2014 hasta el 13 de octubre de 2021. Durante el desarrollo de la relación laboral doña Claudia Arévalo se desempeñó como ejecutiva banca telefónica en diversas oficinas del banco. En un primer momento, hasta noviembre de 2016, trabajó en el cargo de Ejecutiva Banca Telefónica, con jornada de 24 hrs semanales, distribuidas en turnos rotativos de 5x2 o 6x1-24/7, en las dependencias ubicadas en la Avenida Bernardo O'Higgins 1146, piso 8. En el 2016 fue asignada a la oficina ubicada Ahumada 48, piso 2. El 01 de diciembre de 2019, asumió el cargo Ejecutiva Banca Telefónica Multisegmento en las dependencias de Huerfanos 980 piso 8, y en septiembre del 2021 fue trasladada a cumplir las mismas labores en la sucursal de Matías Cousiño, que es el cargo que desempeñaba a la fecha de su despido. Finalmente su jornada ordinaria de trabajo era de 45 horas semanales distribuidas en turnos rotativos de lunes a domingo en modalidad 5x2 o 6x1, de acuerdo a lo determinado por el empleador.

Señala que su cargo está descrito en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad vigente del siguiente modo: Atender solicitudes de clientes relacionadas con todos sus productos, cumpliendo protocolos, procedimientos y procesos establecidos, procurando entregar una solución integral. Se requiere Nivel Técnico, con buen manejo de habilidades comunicacionales, fuerte orientación al servicio, fidelización y rentabilización en cada contacto. Experiencia mínima de 2 años en cargo similar. En base a esto, sus funciones consistían en atender consultas y requerimientos de clientes y venderles productos. Debía atender a toda clase de clientes, de todas las bancas y segmentos (empresas, personas), tanto de Banco Chile como también de empresas filiales como Banchile Seguros y Banchile Inversiones. A esto se debe la denominación de "multisegmento".

Refiere que el cargo Ejecutivo Multisegmento cargo fue creado por el banco el año 2019 con el objetivo de reemplazar al cargo Ejecutivo Contact Center Personas, con el cual se diferenciaban en cuanto a la jornada de trabajo y clientes que debían atender (45 horas semanales y atención a



toda clase de clientes para Multisegmento, 24 horas para Contact Center Personas y atención a clientes según segmentación comercial). Conforme a esto, el banco ha promovido la reconversión laboral, del cargo Ejecutivo Contact Center Personas a Ejecutiva Banca Telefónica Multisegmento, y despedido paulatinamente a los trabajadores que se desempeñaban en aquél, principalmente mujeres jefas de hogar. Lo relevante es que se trata del cargo que existe y continuará existiendo. En la Banca Telefónica, los trabajadores son organizados en grupos o teams, los cuales eran dirigidos por un supervisor y un jefe. Esta área se caracteriza por la alta rotación de personal, el constante despido y contratación de trabajadores.

Relata que en el caso de su representada, pertenecía a un grupo N° 9 de Multisegmento, cuyo supervisor era Alex Neira. Al momento de su despido, el grupo estaba integrado por: Paola Armijo Fuentes, Ángela Astudillo Godoy, Ilana Aznar Guisel, Juan Barbier Zarco, Claudia Carreño Abarca, Sandra Chacón Brito, Italia Escudero González, Alexis Ferrada Silva, Catherine Fuentes Toledo, Nicole Godoy Luna, Evelyn Lavandero Galleguillos, Katrina Malhue Jara, Lorena Miqueles Fuenzalida, Stephany Miranda Durán, Nelly Navarrete Adasme, Aurora Palma Ávila, Yasna Pérez Saavedra, Elsa Toro Briceño, Ignacia Valencia Collao, Carolina Yáñez Morales, Paula Zúñiga Quezada y su representada.

Respecto a su remuneración mensual, para los efectos previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo, y el cálculo de las demás prestaciones que se adeudan a su representada, se ratifica la cantidad reconocida por el banco de \$1.083.183.- en su carta de despido y finiquito.

Añade que el despido de su representada estuvo marcado por sus ausencias a causa de licencias médicas y otras circunstancias durante el año 2021, totalizando 81 días de reposo por licencias médicas. Es así que a comienzos de año estuvo con reposo por licencia médica desde el 05 al 11 de enero y luego desde el 23 de febrero a 05 de marzo de 2021. Más adelante, con fecha 12 de marzo de 2021 fallece su madre, ausentándose de sus labores primero haciendo uso del permiso por fallecimiento y luego con una licencia médica de 11 días. Luego, debido a una sospecha de contagio por Covid-19 por contacto estrecho con familiares, estuvo con licencia médica desde el 07 de abril de 2021 por un periodo inicial de 11 días, licencia médica que se prorrogó con posterioridad hasta el 09 de mayo de 2021, por un lapso total de más de 40 días. Con posterioridad, debió someterse a un examen de punción tiroidea y biopsia, ausentándose por licencia médica durante 7 días en el mes de mayo de 2021. Más adelante, estuvo con reposo por licencia médica por breve tiempo, el 03 de junio, entre el 01 y 03 de julio, desde el 10 y hasta el 12 de agosto y el 18 de agosto.

Relata que durante todo este período mantuvo un buen rendimiento laboral y fue reconocida por su buena disposición y buen trato con los clientes. Sin perjuicio de aquello, el miércoles 13 de octubre de 2021, su jefe le llamó de la plataforma Teams para informarle que estaba despedida por supuestas *"necesidades de la empresa"*. ¿Por qué optó por despedirla, si tenía buen rendimiento, y



al mismo tiempo el banco continúa publicando ofertas laborales dirigidas a captar trabajadoras en el mismo cargo? Los antecedentes apuntan a que la trabajadora fue discriminada por la cantidad de días de reposo por licencias médicas utilizados en el año 2021, derecho que la ley le confiere para promover su recuperación física procurándole un subsidio para su manutención mensual.

Agrega que el banco continúa publicando ofertas laborales para Ejecutivos Banca Telefónica, como el que se muestra a continuación, como muestra esta publicada el 18 de octubre de 2021, apenas 5 días después del despido. En base a lo expuesto el banco ha incurrido en una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en particular del derecho a la no discriminación por causa de sus reiteradas licencias médicas durante el año 2021, en los términos sancionados en los artículos 2 y 489 del Código del Trabajo y 19 N° 16 de la Constitución Política, y afectación de la integridad física y síquica en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo y 19 N° 1 de la Constitución. Esto, porque el banco despidió a su representada a causa de sus ausencias producto de reiteradas licencias médicas durante el año 2021.

El despido de la trabajadora no guarda relación en lo absoluto con su desempeño del cargo y funciones, así se desprende de su cumplimiento de metas y de los siguientes indicios:

1. A causa de diversas complicaciones de salud su representada, hizo uso de licencias médicas por un total de 81 días durante el año 2021.

2. Pese a la cantidad de tiempo reposo por licencia médica, el rendimiento laboral de su representada se mantuvo en un buen nivel.

3. Con fecha 13 de octubre de 2021, su representada fue despedida por la causal de despido de *"necesidades de la empresa"*.

4. La carta de despido, no entrega antecedente concreto alguno que justifique su despido, ni siquiera intenta otorgar una explicación racional sobre el despido de la trabajadora. (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, Necesidades de la Empresa, por reestructuración de la Unidad Bca. Telefónica Multisegm. Grup-9, de la Gcia. Clientes y Banca Telefónica, a la cual usted pertenece. Lo anterior se fundamenta y sustenta en las funciones que en ella se realizarán y a las especificaciones técnicas que serán requeridas.)

5. El banco continuó contratando trabajadores para prestar servicios en la Banca Telefónica, publicando periódicamente ofertas de trabajo para dicho cargo.

En definitiva, si la trabajadora no se hubiera ausentado de sus labores por 81 días a causa de las licencias médicas utilizadas durante el año 2021 no habría sido despedida por el banco.



El estándar de la prueba indiciaria establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, en el marco del procedimiento de tutela laboral, exige que, una vez que se hayan aportado por la parte denunciante los indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales, sea la denunciada quien deba explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad; dicha norma si bien no implica una alteración de la carga de la misma, sí constituye un alivio de la carta probatoria de la denunciante. En consecuencia, de acuerdo a nuestra legislación, el despido de un trabajador, motivado por circunstancias directamente vinculadas con el uso de licencias médicas, es un claro acto de discriminación laboral.

Por otra parte y en cuanto al descuento por seguro de cesantía, en el finiquito suscrito entre las partes, el banco descontó de la indemnización por años de servicios la cantidad de \$ 1.171.360.- correspondiente al dinero aportado a su cuenta individual de seguro de cesantía, fundado en que el despido estuvo causado en el artículo 161 del Código del Trabajo, según lo permitiría el artículo 13 de la ley 19.728. No obstante, dicho descuento es improcedente atendido que no concurre en la especie el supuesto que proporciona las bases jurídicas para realizarlo, porque el despido es vulneratorio de derechos fundamentales. En efecto, tal como señaló, anteriormente, el despido del trabajador fue improcedente en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo, lo que impide al empleador efectuar el referido descuento debido a que la causal invocada (Art. 161 del Código del Trabajo) no puede estimarse válida para unos efectos (el descuento) y no válida para otros (la vulneración de derechos), pues de lo contrario se incentivaría al empleador a aprovecharse de su propio dolo (invocar la causal “necesidades de la empresa” a sabiendas que es improcedente con el solo objeto de beneficiarse de la misma).

De acuerdo a lo expuesto, la demandada adeuda a su representada las siguientes cantidades:

a) \$11.915.013.- por concepto de indemnización de tutela prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones, o la cantidad que el tribunal determine.

b) \$2.274.684.- o el que el tribunal determine correspondiente al 30% del recargo legal sobre la indemnización por años de servicios al tenor de lo dispuesto en el artículo 489 en relación a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

c) \$1.171.360.- correspondiente al dinero descontado de la indemnización por años de servicios de la trabajadora por concepto de aporte del empleador a su cuenta individual del seguro de cesantía.

d) \$61.620 correspondiente al dinero descontado por concepto colación anticipada, ya que dicho descuento contraviene lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por no ser de aquellos que se autorice realizar de manera unilateral.



Que, en subsidio de lo principal, y para el evento que la denuncia de tutela sea rechazada, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 446 y ss. del Código del Trabajo viene en interponer, en representación de CLAUDIA LORENA AREVALO OLMOS, demanda en procedimiento de aplicación general por despido improcedente y cobro de prestaciones contra de BANCO DE CHILE S.A., ambos ya individualizados, conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone.

Luego de transcribir la carta, señala que la misma alude a una supuesta “reestructuración” de la unidad, sin ofrecer ninguna explicación sobre aquella, su contenido, alcance y propósito, cambios señalados, ni cuál sería la hipotética relación con el despido de la trabajadora, quien ya cumplía funciones multiservicio hace tiempo. Es decir, el contenido de la carta de despido es vago, no menciona ningún “hecho” que la configure, solo menciona antecedentes e intenciones indeterminados e inconexos. Añade que la trabajadora fue reemplazada en su cargo y funciones por otros trabajadores que fueron contratados antes y después de su despido. En consecuencia, deberá declararse que el despido fue improcedente, sin que la demandada pueda esgrimir hechos distintos de los señalados en la carta de despido para configurar la causal invocada, según lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo expuesto, la demandada adeuda a su representada las siguientes cantidades:

a) \$2.274.684.- o el que el tribunal determine correspondiente al 30% del recargo legal sobre la indemnización por años de servicios al tenor de lo dispuesto en el artículo 489 en relación a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

b) \$1.171.360.- correspondiente al dinero descontado de la indemnización por años de servicios de la trabajadora por concepto de aporte del empleador a su cuenta individual del seguro de cesantía.

c) \$61.620 correspondiente al dinero descontado por concepto colación anticipada, ya que dicho descuento contraviene lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por no ser de aquellos que se autorice realizar de manera unilateral.

SEGUNDO: Que compareció Marcos Parga Yávar, abogado, en su calidad de mandatario judicial del **Banco de Chile**, sociedad anónima del giro de su denominación, quien contesta la demanda solicitando su rechazo y niega en su totalidad los hechos que sirven de fundamento a las acciones y/o la interpretación que se atribuye a los mismos, a menos que señale expresamente lo contrario, motivo por el cual corresponderá a la demandante acreditarlos en su integridad, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil; con excepción de los que se señalen expresamente y los hechos justificativos del despido, que son cargo de esta parte de probar.



Determinado lo anterior, reconoce como efectivos (a) las fechas de inicio y término de la relación laboral; (b) fue despedida y separada de su trabajo con fecha 13 de octubre de 2021 por la causal de necesidades la empresa; (c) el cargo que desempeñaba a la época del despido era el que señala en la demanda y; (d) la última remuneración ascendió a \$1.083.183.

Por otra parte, niega expresamente que (a) se le haya discriminado por haber gozado de licencias médicas, incluyendo todos los hechos en que funda esta afirmación; (b) al Banco le haya causado alguna molestia o problema que usara licencias médicas, incluyendo todos los hechos en que se basan tales afirmaciones; (c) haya sufrido una vulneración a su integridad física a raíz de los hechos relatados en la demanda, negación que incluye todos los hechos en que se sustenta esta afirmación, en especial respecto de la existencia de la vulneración, como de su causa; (d) el despido de la demanda sea injustificado, indebido o improcedente, por lo que se le adeude un recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio; (e) sea improcedente el descuento de la indemnización por años de servicio, de las cantidades aportadas por el Banco a la cuenta individual de cesantía de la demandante y; (f) sea improcedente el descuento de la colación pagada en forma anticipada.

Para una mayor comprensión de los antecedentes que siguen, se transcribió a continuación la carta de despido respectiva, que fuera entregada personalmente a la actora, como ella misma sostiene. Las indemnizaciones señaladas en la carta, más lo que correspondía por el feriado pendiente y proporcional por la suma de \$1.473.735 y una indemnización voluntaria de \$1.516.456, equivalente al 20% de la indemnización por años de servicio, previo los descuentos del AFC, la colación anticipada y de la indemnización voluntaria le fueron debidamente pagadas al momento de suscribir el finiquito, por un total de \$10.330.207.

Refiere que antes de entrar en el análisis de fondo de los hechos en que se funda la acción de tutela que se contesta, es importante dejar asentado con aplomo que no es efectivo que el Banco de Chile discrimine a los trabajadores que usan licencias médicas o que sufren una enfermedad - sin perjuicio que la demandante no sostiene sufrir ninguna -, sino por el contrario, tiene diversos beneficios, programas, planes, protocolos y redes de apoyo para quienes registran alguna enfermedad; como tampoco discrimina por la forma en que prestan sus servicios, pues existe un gran número de trabajadores que lo hacen en forma remota.

Además, todo lo anterior fue reforzado con ocasión de la pandemia de COVID 19, confeccionándose un Plan de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional ante la Pandemia COVID-19 y numerosos protocolos para tales efectos, como también adoptando todas las medidas de prevención y debido resguardo de nuestros trabajadores ante dicho virus. Y, frente a las diversas normativas que se han ido dictando con ocasión de dicha pandemia, como la Ley de Retorno Protegido, Ley de Crianza Protegida, etc., su representado ha respetado, promocionado, comunicado e implementado todos los derechos que las mismas han otorgado a nuestros



colaboradores. En este sentido, compartirá con esta parte que, con un universo de 10.500 trabajadores aproximados que tenía su representado a la época del despido de la demandante, lógica y necesariamente existe un porcentaje de trabajadores que usaron licencias médicas durante el año del despido, por lo que el hecho de despedir a uno de ellos, no significa dicha situación sea la causa del mismo, que es la única circunstancia que se señala en la demanda para fundamentar la existencia de la supuesta discriminación y, en consecuencia, el único indicio alegado es que la demandante usó licencias médicas en períodos específicos del año en que fue despedida.

Refiere que la teoría del caso de la demandante es que su representado la despidió debido a usar licencias médicas durante 81 días del año 2021, hecho que negamos en todos sus extremos. En este punto se destaca que la demandante no sostiene haber sufrido una enfermedad, que es el criterio que el artículo 2° del Código del Trabajo establece como sospechoso de discriminación, sino solamente se refiere a las licencias médicas utilizadas, por lo que podemos descartar que sufriera de una enfermedad permanente que pudiera haber sido considerada por su representado para discriminarla y excluirla de su cargo. En consecuencia, no existía una enfermedad permanente que pudiera llevar a su representado a decidir el despido de la demandante para evitar que se ausentara de sus labores. En este sentido su representado desconoce el motivo por el que se emitieron las respectivas licencias y como no existe una enfermedad permanente de la demandante, no existe ninguna razón que pudiera hacer pensar que se le despidió a consecuencia de estas licencias o permisos, pues nada podría hacer suponer que tales permisos se reiterarían en el futuro. En este caso no se ha realizado ninguna acción fundada en una distinción arbitraria fundada en que la demandante haya gozado de licencias, cuestión que es irrelevante para el demandado

Añade que al momento en el que la demandante fue despedida se encontraba trabajando, sin que gozara de licencias médicas y sin que pudiera preverse que en el futuro fuera hacer uso de nuevas licencias o ausentarse por motivo alguno, por lo que se sostiene que toda la demanda se funda en una mera especulación y una circunstancia casual, cual es, que la despedida estuvo con licencias en meses anteriores del año en que fue despedida.

Se debe precisar que durante variados períodos de la relación laboral la actora usó licencias médicas, en especial, durante extensos períodos del año 2018 y 2019, mucho más largos y constantes que los señalados de 2021. No obstante, en esa oportunidad no fue despedida, lo que descarta que exista una relación de causa a efecto entre licencias médicas esporádicas y cortas del último año y su despido, porque si su representado tuviera como política despedir a trabajadores que gozan de este derecho, la habría despedido hace varios años atrás, lo que nunca hizo.

En el mismo sentido, en la demanda no se señala inconveniente alguno que la demandante haya tenido con sus jefaturas durante toda la relación laboral, respecto del uso de estas licencias, que podría haber servido de indicio para entender que efectivamente el despido se funda en esta circunstancia. No existió nunca un cuestionamiento, ni un trato diferenciado, ni nada, lo que ratifica



que la demanda es infundada y temeraria, pues utiliza como única excusa e indicio que la despedida en algún momento gozó de licencias médicas, lo que no aporta nada a poder establecer la existencia de una discriminación en base a un criterio prohibido por la ley.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2°, antes citado, lo prohibido por la ley es que el empleador efectúe una distinción - o más propiamente en este caso una exclusión - basado en el motivo del uso de licencias médicas como se propone por la actora, es decir, para que exista un despido discriminatorio, se debe establecer una relación de causa a efecto entre el uso de la licencia y el despido, lo que supone, tres requisitos copulativos: 1) que la demandante gozara en forma permanente y al tiempo de despido de licencias médicas; 2) que el Banco tuviera conocimiento de un padecimiento que justificara su emisión y; 3) que se le despidiera en razón de usar las licencias.

Se reitera la negativa de esos tres supuestos. En lo que al conocimiento de una enfermedad que justificara la emisión constante de licencias médicas, reitera que el Banco jamás tuvo conocimiento que sufriera de una enfermedad, porque si bien el departamento de recursos humanos recibe y tramita las licencias, lo cierto es que las jefaturas de la demandante - que son quienes deciden despedirla - no tienen conocimiento de ellas, sino sólo que se trata de ausencias justificadas, pero sin saber su causa, razón por la cual no tenían como decidir despedirla en base a licencias, porque no tenían ninguna certeza que en el futuro pudiera volver a utilizarlas, máxime si no existe ninguna enfermedad conocida que pudiera hacerlo presumible, por lo que se ratifica que esta demanda se funda en una conjetura y de una casualidad.

A mayor abundamiento, se debe precisar que la última licencia considerable de la actora fue en mayo de 2021 - en los meses posteriores se ausentó solo por muy pocos días - y su despido ocurrió casi 5 meses después, sin que pueda entenderse que se trató de una represalia por hechos anteriores o prever el uso futuro de estos permisos.

En cuanto a los reales fundamentos del despido de la actora, se debe dejar establecido que el área en que se desempeñaba la demandante, la Subgerencia de la banca telefónica de personas fue objeto de una reestructuración y especialmente el grupo Multisegmento 9, en el que se decidió prescindir de una vacante, optando por la de la demandante, pues sus calificaciones y cumplimiento de objetivos fueron muy deficientes en los dos trimestres previos al despido. En efecto, para el período de abril, mayo y junio de 2021, obtuvo cumplimiento del 8% aproximado en los negocios propios de su cargo y un 75% en calidad, por lo que tuvo un promedio de 41,2%. En similar sentido, en julio, agosto y septiembre el cumplimiento de negocios fue del 33,23% y si bien en calidad obtuvo un 102,46%, el resultado del promedio fue de 67,85%, lo que corresponde a una calificación muy inferior a la que se esperaba de ella y de las personas que ejercen este cargo, puesto que lo esperado es sobre el 90%, porcentaje del que se encontraba muy alejada.

Todos estos antecedentes dan cuenta de un bajo desempeño y más significativamente, el no cumplimiento de los objetivos y funciones del cargo, todo lo anterior, unido a la necesidad de



prescindir de una vacante en el área en que se desempeñaba, llevó al empleador a optar por su desvinculación. En virtud de lo anterior, existiendo la necesidad de prescindir de una vacante en el área en que se desempeñaba la demandante y, en atención a que su desempeño laboral era deficiente y que no cumplía con la función para la cual fue contratada, se optó por su desvinculación. En conclusión, el despido de la demandante es una decisión estudiada y razonable, que no tiene ninguna relación con algún antecedente distinto a su desempeño laboral y el cumplimiento de sus objetivos.

En subsidio, para el improbable caso en que considere que el despido ha sido injustificado y que la demandante tiene derecho al recargo legal que ha reclamado, opone formalmente la excepción de pago por la suma de \$1.083.183; que debe imputarse al incremento solicitado, puesto que su representado le pagó dicha suma a la actora por concepto de indemnización voluntaria, al tiempo de suscribirse el finiquito, ascendente a un 20% de la indemnización por años de servicios. En efecto, tal como consta en el finiquito suscrito por la demandante, el Banco de Chile le pagó una indemnización voluntaria ascendente al monto señalado, que fue percibido y aceptado por ella. El referido pago consta en el finiquito bajo la glosa "Indemnización voluntaria", la que se calculó sobre la indemnización por años de servicios, en un porcentaje del 20%. Es decir, dicha indemnización voluntaria se dispuso y calculó de la misma forma que el incremento legal contemplado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Ahora bien, el referido pago se realizó por el Banco como un mecanismo destinado, por un lado, a mitigar los efectos del despido que se vio en la necesidad de realizar en el contexto ya explicado y, por otro, a reemplazar el aumento del 30% de incremento legal, para el caso que considerara que su despido fue injustificado. Es por lo expuesto que justamente esa indemnización voluntaria se calcula de la misma forma establecida en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo. Por lo anterior, el sentido de pagar esa indemnización voluntaria, correspondiente al equivalente de un 20% de recargo de la indemnización por años de servicio, tenía como causa precisamente la consideración que la demandante que pudiese calificar como injustificado el despido.

Ahora, si después de haber percibido el pago de esa indemnización voluntaria, se afirma y discute - como en el presente juicio lo realiza la demandante - que su despido fue injustificado, entonces la indemnización voluntaria pagada, se traduce en un pago sin causa y, en definitiva, en un enriquecimiento, también de igual naturaleza. Con todo, el artículo 176 del Código del Trabajo, prescribe la incompatibilidad de las indemnizaciones legales con toda otra que pueda corresponder al trabajador, cualquiera que sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador, correspondiendo a aquel, en ese caso, optar por una u otra. Es decir, esta norma establece legalmente la incompatibilidad de la indemnización voluntaria con el pago de indemnizaciones legales y los recargos establecidos por el legislador cuando son procedentes.



Respecto de la solicitud de reembolsar o devolver el descuento de \$61.620 efectuado en el finiquito suscrito por la demandante por el concepto de colación anticipada, opone formalmente las excepciones de finiquito y cosa juzgada, puesto que en el referido instrumento consta que el descuento por colación anticipada se dejó consignado en la liquidación de haberes y descuentos, que la demandante aceptó expresamente en la cláusula quinta del mencionado instrumento y sin que se reservara un derecho o acción al respecto. En efecto, el finiquito celebrado entre su representado y la demandante, tiene la naturaleza jurídica y produce los efectos de una transacción, que conforme a lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. En conformidad con lo establecido en el artículo 2460 del mismo Código, la transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia, por lo que opone formalmente esta excepción también respecto del referido descuento, sobre el cual no se hace referencia alguna en la reserva formulada por la actora.

En subsidio, para el improbable caso que no se acoja la excepción de finiquito en relación a esta materia, se sostiene que es improcedente la solicitud de la demandante en orden que se le reintegre la suma de \$61.620 que le fue descontada de su finiquito por concepto de la colación que le pagó en forma anticipada el Banco, en el mes de octubre de 2021. Este descuento es plenamente procedente, porque la colación se paga en forma anticipada para que la demandante solvente este gasto en el mes siguiente a recibir su pago, por consiguiente, al producirse el término de la relación laboral antes de terminar el mes para el cual fue asignada, debe ser restituida proporcionalmente por la actora, pues no la destinará al efecto para el cual está establecida.

Respecto del descuento del aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía al pago de la indemnización por años de servicio se le debe imputar las cantidades aportadas por el Banco al fondo de cesantía del trabajador y otros conceptos que correspondan, siendo en consecuencia procedente el descuento de dicho aporte, conforme Jurisprudencia Judicial que cita, argumentando en síntesis que de acogerse la tesis de la demandante se estaría produciendo un enriquecimiento sin causa.

Finalmente y en caso de declararse injustificado el despido, debe imputarse, por tanto, al pago del recargo legal del 30% la sumas ya pagada por su representado, por concepto de indemnización voluntaria, que fue aceptada expresamente por la demandante al suscribir el finiquito, que tiene la naturaleza jurídica de convención, en que expresó su voluntad de recibir este pago.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación en la audiencia preparatoria, ésta no se produjo, fijándose los siguientes hechos pacíficos:

1) Fecha de ingreso 01 de julio de 2014 donde se desempeñaba la actora en la banca telefónica.



2) Que fue despedida el 13 de octubre de 2021 por causal contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades legales.

3) Que del finiquito se le descontó por aporte de la AFC del empleador la suma de \$1.171.360.

4) Que la remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo será la que se le pago por el finiquito, la suma de \$1.083.183.

5) Que del finiquito además del saldo del aporte a la AFC se le descontó por colación anticipada la suma de \$61.620.

Luego se fijaron los siguientes hechos a probar:

1) Hechos que configurarían las excepciones de pago y compensación opuestas por la demandada.

2) Términos y alcances del finiquito y la reserva estampada por la actora.

3) Efectividad de ser ciertos los hechos contenidos en la comunicación de despido.

4) Hechos que configurarían la vulneración alegada por la demandante a las garantías de los numerales 2 del Código del Trabajo y 19 N°1 de la Constitución Política de la República, integridad psíquica.

5) Requisitos, procedencia del descuento realizado por la demandada por concepto de anticipo de colación.

Que en la audiencia de juicio se incorporaron los siguientes medios de prueba:

Parte **DENUNCIANTE:**

Documental:

1) Carta de despido de 13 de octubre de 2021.

2) Finiquito firmado con fecha 25 de octubre de 2021, con reserva de derechos.

3) Ofertas de empleo publicadas para prestar servicios en Banca Telefónica, en junio y octubre de 2021 y enero de 2022.

4) Informe Licencias Médicas de la trabajadora, emitido por Caja de Compensación Los Andes de fechas 18 de mayo de 2017 hasta el 17 de abril de 2021.

5) Informes de Indicadores de Eficiencia de fecha Julio y Agosto de 2021.

6) Set fotográfico Reconocimiento por calidad.



Exhibición de documentos:

La parte denunciante solicitó la exhibición de los siguientes documentos:

- 1) Contrato de trabajo y últimos 2 anexos de la trabajadora durante toda la relación laboral.
- 2) Evaluaciones de desempeño de la trabajadora durante toda la relación laboral.
- 3) Amonestaciones de la denunciante durante toda la relación laboral.
- 4) Reclamos y logros registrados en el portal Intranet de Banco de Chile durante la relación laboral.
- 5) Contratos de trabajo, anexos de contratos, y/o finiquitos; correspondientes al año 2021, respecto de trabajadores nuevos contratados en el área Banca Telefónica en el grupo N°9 Multisegmento.
- 6) Indicadores de Eficiencia respecto del área Banca Telefónica en el grupo N°9 Multisegmento desde diciembre del año 2019 hasta el 13 octubre 2021.

Se deja constancia que la parte demandante señala que no le fue exhibido el documento N°3 y que, respecto al N°4, solo hay logros (no reclamos). La parte demandante da por cumplida la exhibición.

Parte DENUNCIADA.

Documental:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2014;
- 2) Anexo de actualización del contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2021;
- 3) Ficha personal de la demandante.
- 4) Carta de despido de fecha 13 de octubre de 2021, comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo del día 14 de ese mes y comprobante de envío por carta certificada de la misma fecha.
- 5) Finiquito de contrato de trabajo suscrito por la demandante, el 23 de noviembre de 2021; ante un notario Público de Santiago.
- 6) Certificado de Saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, correspondiente a la demandante, emitido por Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía Chile II S.A., con fecha 13 de octubre de 2021.
- 7) Medición de resultados de los últimos dos trimestres de la demandante.

Testimonial:



Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos, lo que consta en el registro de audio.:

1) Alex Patricio Neira Salazar, Supervisor Banca Telefónica.

2) Yocelyne Alarcón Vásquez, Jefe Banca Telefónica.

CUARTO: Que el primer asunto que se debe resolver corresponde a la excepción de finiquito opuesta por la demandada, quien alega que la demandante no dejó en el finiquito respectivo expresa reserva del derecho a demandar por el descuento de “colación anticipada”.

Que el tenor de la reserva estampada por la actora es el siguiente: *“Me reservo el derecho de demandar en tribunales por vulneración de derechos fundamentales, discriminación, despido injustificado, restitución descuento de seguro de cesantía, base de cálculo de indemnización, diferencia de remuneraciones e indemnizaciones adeudadas.”*

Que de la cláusula recién transcrita queda de manifiesto que la actora no estuvo de acuerdo con el referido descuento al haber expresado su discrepancia con la base de cálculo de las indemnizaciones, además de haber dejado constancia de existencia de diferencias en el pago de remuneraciones. Como consecuencia de lo expuesto se rechazará la excepción de finiquito, sin perjuicio de lo que se resuelva en el fondo respecto de la procedencia del descuento reclamado.

QUINTO: Que en cuanto a la acción de tutela intentada, el artículo 485 del Código del Trabajo establece que se entenderá que los derechos ahí contemplados resultarán lesionados por las facultades del empleador cuando éste limita el pleno ejercicio de aquéllas (derechos y garantías) sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que la acción de tutela de derechos fundamentales regulada en el Código del Trabajo, es un procedimiento excepcional que reconoce la posibilidad de probar la vulneración de tales derechos mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio del demandante trabajador, exigiéndole una prueba mínima al momento de aportar antecedentes que consistan en indicios suficientes de los hechos constitutivos de vulneración de los derechos fundamentales que reclama, lo que en definitiva se traduce en la obligación de acreditar supuestos de hecho que hagan suponer con cierta razonabilidad y probabilidad que dicha vulneración se ha producido.

Que establecido lo anterior es necesario despejar como tema relevante si la parte demandante cumplió con el estándar probatorio exigido.

Que la demandante alega como fundamento de su acción cautelar, el haber sido despedida por haber hecho uso de licencias médicas. Que de acuerdo a la prueba incorporada por la actora, en especial el documento incorporado por su parte denominado certificado de subsidio de incapacidad



laboral, se tiene por acreditado que ella hizo uso de 278 días de licencia médica desde el año 2017 hasta el año 2021, cuyo detalle se desglosa en 17 días el año 2017, 92 días el año 2018, 22 días el año 2019, 72 días el año 2020 y 77 días durante el año 2021 hasta la fecha de su despido, sin que se aportara prueba o se hiciera alguna alegación respecto de otros trabajadores que en igualdad de condiciones se hubiese otorgado un trato diferenciado o distinto que a la demandante. En efecto, para determinar que existió algún trato arbitrariamente desigual, se debió probar que otros trabajadores en las mismas circunstancias fueron tratados de forma distinta, en perjuicio de la demandante. Lo anterior, como ya se dijo, no fue probado, ya que no se aportaron antecedentes de trabajadores que hubiesen hecho uso de licencias médicas en un número de días igual o mayor a la demandante no se hubiese procedido a su despido, razón por la que se rechazará la acción de tutela en este punto.

SEXTO: Que en relación a la vulneración a la libertad de trabajo, consagrada en el N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, la demandante basa sus alegaciones en los mismos hechos ya reseñados, esto es en haber sido despedida por haber hecho uso de licencias médicas.

Que lo amparado por la referida norma es el hecho de asegurar a todas las personas la libertad de trabajo y su protección, entendida como el derecho constitucional que habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícito, es decir, no prohibidos por la ley. Lo anterior no implica interpretar aquella norma como una garantía de permanencia duradera en el empleo, tal como ésta sentenciadora lo sostuvo en sentencia dicta en causa RIT T-66-2013. En efecto, la demandante pretende que un despido que a su juicio es arbitrario o bien discriminatorio puede atentar en contra de la libertad de trabajo, lo que no resulta ser cierto por el solo hecho de despedir a una trabajadora que hizo uso de 77 días de licencia durante el año de su despido y que ello pudiere resultar arbitrario, ya que de aceptar esa tesis, todos los despidos injustificados de trabajadores en iguales condiciones serían atentatorios de la libertad de trabajo.

Que consecuente con lo anterior se rechazará la demanda por este acápite al no haberse demostrado, ni siquiera indiciariamente, los hechos fundantes de su acción en este aspecto.

SEPTIMO: Que en cuanto la garantía constitucional contemplada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, el derecho a la integridad personal, es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas, en tanto, la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. El reconocimiento constitucional de tales



derechos implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

Que en cuanto a la vulneración a la integridad física y síquica, la demandante la hace consistir en el despido del que fue objeto es una sanción por sus padecimientos, privándola del acceso a las prestaciones de seguridad social necesarias para su recuperación y reinserción laboral.

Que si bien es cierto, al haber sido despedida la demandante no podrá gozar de los beneficios de seguridad social por el uso de licencias médicas, sin embargo aquello no implica una violación de la garantía invocada, toda vez que se necesita que la lesión hacia ella sea de tal magnitud que implique un atentado al resguardo constitucional ya referido, hecho que no fue probado, ya que de acoger esa tesis se estaría creando una especie de inamovilidad respecto de un trabajador que haga uso de licencia médica, lo que es completamente alejado de las normas que rigen las relaciones labores en nuestro país. Por otra parte tampoco se rindió prueba sobre la irreversibilidad de la salud de la actora, sin que siquiera se mencionara que enfermedad sufría. Por lo anterior se rechazará la demanda respecto de este punto.

OCTAVO: Que habiéndose rechazado la acción de tutela, corresponde pronunciarse sobre la acción subsidiaria por despido injustificado.

Que la demandante fue despedida el 13 de octubre de 2021 por la causal de necesidades de la empresa, fundado en los siguientes hechos: “... *por reestructuración de la Unidad Bca. Telefónica Multisegm. Grup-9, de la Gcia. Clientes y Banca Telefonica, a la que usted pertenece. Lo anterior se fundamenta y sustenta en las funciones que en ella se realizarán y a las especificaciones técnicas que serán requeridas.*”

Que el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, prescribe que en los casos de despido el empleador debe “acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”, con lo que se busca que el trabajador conozca con claridad y exactitud cuál fue la situación fáctica que generó su despido, a fin de poder formular en forma precisa las defensas o descargos del caso, conforme lo establece el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo.

Que de acuerdo al contenido la referida carta ya transcrita, es posible concluir que no cumple con el estándar requerido en el artículo 454 N°1 precitado, en cuanto a contener los “hechos imputados” que configuran la causal aplicada, ya que dicha misiva se refiere a la reestructuración del área en el que se desempeñaba la actora, sin que se indique que hechos o en qué medidas consiste aquella reestructuración, dejando sin contenido la propuesta fáctica que funda el despido de la actora., sin precisar con claridad la decisión de despedir a la actora. Se agrega que la reestructuración de fundamenta en las funciones que en ella se realizarán y las especificaciones técnicas que serán requeridas, propuestas que nuevamente carecen de sustento fáctico ya que no



se sabe en qué consistirán las mismas. A mayor abundamiento, en la contestación de la demanda se hace alusión a que el despido fue por su desempeño laboral, lo que claramente es fundamento de una causal disciplinaria y no de necesidades de la empresa.

Que encontrándose amparada legal y constitucionalmente la estabilidad laboral, el empleador está obligado a agotar todas las instancias antes de privar al trabajador de su fuente laboral. Que en la especie, a pesar de la crisis económica que dice atravesar la empresa demandada, no se invocó ni acreditó la necesidad “urgente e imperiosa” de despedir a los demandantes.

Que como consecuencia de lo razonado se acogerá la demanda en cuanto se estima injustificado el despido de la demandante y como consecuencia de ello se condenará a la demandada al pago del recargo legal del 30%, según el monto que se indicará en lo resolutivo de esta sentencia.

NOVENO: Que en lo relativo al descuento del aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía de la demandante, considerando que la causal de despido esgrimida por la demandada respecto de la actora fue la de necesidades de la empresa, habiéndose declarado como injustificado dicho despido, no procede en la especie el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía, por cuanto de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, solo hace posible el referido descuento cuando el despido se ha producido por la causal de necesidades de la empresa, el que en este caso, se ha estimado por medio de esta sentencia como injustificado. Por lo anterior no se podría validar por medio de esta autorización legal una actuación de la demandada que se ha declarado como no ajustada a derecho, razón por la que se acogerá la demanda en aquella parte y se ordenará el pago de dicho monto, según lo que se dirá en lo resolutivo de este fallo. De esta forma se coincide con la Jurisprudencia de Unificación que sobre el tema ha resuelto nuestra Excma. Corte Suprema., específicamente en causa Rol N°60.722-2021, en la que se dictó sentencia con fecha 09 de noviembre de 2022.

DECIMO: Que en relación al descuento realizado en el finiquito por colación anticipada, de acuerdo a la prueba acompañada por las partes se concluye que la demandada entregaba a la trabajadora una suma de dinero por concepto de colación del mes posterior al que se le pagaba el sueldo y atendido que la trabajadora fue despedida a mediados de octubre de 2021, el empleador no se encontraba obligado a pagar la colación por el mes completo, por lo que el descuento realizado se encuentra ajustado a derecho, rechazándose la demanda en aquella parte.

UNDECIMO: Que la parte demandada, en lo que se refiere al recargo legal, opone excepción de pago por la suma de \$1.083.183, lo que a su juicio debe imputarse al incremento solicitado, lo que corresponde al 20% de recargo sobre la indemnización por años de servicio como indemnización voluntaria, con el objeto de mitigar los efectos del despido de la actora y por otra parte para reemplazar el 30% de recargo legal.



Que en la audiencia preparatoria se confirió traslado a la demandante, la que contesta y solicita su rechazo considerando lo siguiente, la naturaleza y pago indemnizaciones que se alegan en este caso son de naturaleza totalmente distinta, ya que lo pagado corresponde a una indemnización voluntaria, tal como consta en el finiquito, por lo que en ningún caso puede ser asimilable al recargo que establece la ley puesto que este procede al declararse el despido injustificado considerando lo que expresamente dispone el artículo 168 del Código del Trabajo como una sanción por haber despedido injustificadamente a un trabajador.

Que para resolver la referida excepción se tendrá presente que el artículo 163 del Código del Trabajo, prescribe en sus incisos 1° y 2° lo siguiente: *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

Que, de otra parte, el artículo 168 del citado cuerpo legal establece, en su inciso 1°: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160”.

Que, finalmente, el artículo 176 del citado texto legal, señala *“La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador,*



cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte”.

Que conforme el tenor de las normas transcritas precedentemente aparece que la indemnización por años de servicios, ya sea legal o convencional, es el pago que le corresponde al trabajador, en proporción a los años servicios (con tope legal) ante el despido efectuado por el empleador invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo; por su parte, el recargo establecido en el artículo 168 del citado cuerpo legal, una sanción impuesta por el legislador al invocarse por el empleador la causal en forma improcedente o no resultar acreditada, ya que lo que se protege es la estabilidad relativa en el empleo, ello implica que el trabajador goza del derecho a mantener su fuente de ingreso en la medida que no incurra en alguna de las causales de caducidad del contrato establecidas en la ley laboral, sin perjuicio de la prerrogativa establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, que conlleva el pago de una indemnización por ese término, por ende, tal principio que consagra el legislador laboral exige que el final de la relación laboral por voluntad del empleador tenga asidero jurídico, y, además, que en el caso que el dependiente considere que tal decisión no es procedente, por no configurarse los presupuestos legales para su adopción, pueda concurrir a la autoridad competente a fin que califique la causal invocada y, en su caso, se produzcan las consecuencias que el ordenamiento laboral ha previsto para el caso que sea declarado improcedente o injustificado tal despido.

Que de lo expuesto, es posible concluir que la indemnización que conlleva la aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo - sea legal o convencional - es de naturaleza completamente distinta al recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) de dicho cuerpo legal, en cuanto esta última es una sanción legal ante una decisión del empleador de poner término a los servicios del trabajador que es improcedente, y no puede entenderse como un beneficio indemnizatorio asimilable a la indemnización adicional que el empleador pagó al trabajador en el finiquito, máxime cuando la demandante manifestó expresamente no estar de acuerdo con la causal aplicada, al estampar reserva al efecto en el respectivo finiquito, ejerciendo posteriormente su derecho a reclamar judicialmente de tal causal, derecho que es de orden público, irrenunciable e indisponible, por lo que no corresponde asimilar el pago efectuado en el finiquito bajo el concepto de “Indemnización voluntaria” \$1.516.456”, al recargo legal establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, motivos por los cuales deberá rechazarse tal excepción, máxime si el referido recargo necesariamente debe decretarse por un Tribunal y no por las partes.

DUODECIMO: Que la prueba rendida ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto.



Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 63, 161, 162, 163, 168, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, 485 a 495 del Código del Trabajo; artículo 13 de la Ley N° 19.728, se resuelve:

I.- Que, **SE RECHAZA** la demanda de tutela.

II.- Que **SE RECHAZAN** las excepciones de finiquito, pago y compensación.

III.- Que, **SE ACOGE**, la demanda subsidiaria interpuesta por SERGIO FERNANDO SANDOVAL MOLINA , abogado en representación de **CLAUDIA LORENA AREVALO OLMOS** en contra de **BANCO DE CHILE S.A.**, declarándose injustificado el despido de la demandante ocurrido el día 13 de octubre de 2021 por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo y como consecuencia de ello se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio por \$2.274.684.

b) Devolución del aporte del empleador en la cuenta individual de seguro de cesantía d ela demandante por \$1.171.360.-

c) Se rechaza la demanda en lo demás.

IV. - Que las prestaciones ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

V. - Que no habiendo sido completamente vencida la demandada, no se le condena al pago de las costas de la causa.

VI. - Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-39-2022

RUC 22-4-0378439-0

Dictada por doña **MARIA TERESA QUIROZ ALVARADO**, Jueza Titular, de este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.





A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>