

Santiago, seis de julio de dos mil veintitrés.

Vistos:

1º) Comparece Mariana Paulina Farías Velásquez, chilena, ingeniera comercial, cédula nacional de identidad N°15.700.773-4, con domicilio en calle Volcán Tupungato N°3854, comuna de Peñalolén, e interpone demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones contra Banco Santander Chile, del giro de su denominación, RUT N° 97.036.000-K, representada por Jorge Peña Collao, cédula nacional de identidad número 8.190.497-9, chileno, gerente de recursos humanos, ambos domiciliados en Bandera N° 140, comuna y ciudad de Santiago.

Refiere que ingresó a prestar servicios para la demandada el 22 de mayo de 2007, desempeñando, a la época del término de la relación laboral, las funciones de jefa de la unidad de cierre financiero. Indica que su remuneración al momento del despido ascendía a la suma de \$5.819.976, y que se encontraba exenta de límite de jornada laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Relata que el 5 de diciembre de 2022 se le hizo entrega personalmente por su empleador de la carta de despido, en la que se invocaba la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. En cuanto a los hechos contenidos en ella, indica que se hace alusión a una reorganización del área en la que se desempeñaba. Sin embargo, niega la efectividad de dicha reorganización, y además estima que los hechos indicados en la carta de término son insuficientes en sí mismos para justificar su despido.

Por su parte, señala que los montos que recibió a título de indemnizaciones legales y convencionales fueron determinados mediante



una base de cálculo inferior a la correcta. Así las cosas, sostiene que se le adeudan \$123.992 y \$1.983.862 por diferencias en el pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicio pactada sin topes legales en el convenio colectivo respectivo.

También refiere que se le adeudan \$13.600.000 correspondientes al bono de desempeño de 2022, cuya denominación en cada liquidación era: “premio”, el que señala que se pagaba en febrero de cada año, pero que se devengaba en diciembre del año anterior. Agrega que dicho bono se calculaba en base a su cargo, la evaluación de su desempeño y al porcentaje de cumplimiento de las proyecciones anuales del banco.

Finalmente, solicita la restitución del descuento efectuado por la demandada de sus indemnizaciones legales con cargo a su aporte al seguro de cesantía, por un total de \$7.521.518, y un recargo o aumento de la indemnización de años de servicio de un 30%, por un total de \$27.935.884.

2º) La demandada solicita el rechazo íntegro de la demanda. En primer término, defiende la causal de despido invocada y el cumplimiento de las formalidades legales, señalando que el hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan. Refiere ha habido cambios en el negocio bancario durante los últimos años, causada por la mayor cantidad de trámites no presenciales que los clientes realizan de forma electrónica. Agrega que puso término a la relación laboral que mantenía con la demandante debido a una reestructuración profunda y general, y que prueba de ello es que ha debido cerrar 42 sucursales a lo largo del país entre los años 2018 y 2021.



Alega que, conforme a la cláusula décima del contrato colectivo, la indemnización de años de servicio será sin topes legales, pero que en caso que se demande el recargo de dicha indemnización, éste se determinará sobre una base que no podrá exceder de dichos topes legales. Así las cosas, indica que no pudo la demandada solicitar el aumento o recargo por el monto que reclama, ya que no está respetando el convenio colectivo válidamente suscrito.

Indica que la base de cálculo correcta asciende a la suma de \$5.695.984 conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que alega que nada adeuda por diferencias en el pago de indemnizaciones a la ex trabajadora.

Sostiene que no procede acoger la devolución del descuento propuesto por su contraria, atendido lo establecido en el artículo 13 de la Ley N°19.728.

Finalmente, refiere que no adeuda el bono de desempeño, el que estima que no se encuentra especificado en la demanda de forma que le permita realizar una adecuada defensa, incumpléndose de dicho modo con lo exigido en el artículo 446 n° 4 del Código del Trabajo.

Y considerando:

Primero: La primera de las pretensiones de la actora es la de declarar que su despido fue injustificado. Para ello, es necesario tener presente que no se alega el incumplimiento de formalidades legales, sino que se reconoce en la demanda la recepción personal de la trabajadora de la carta de despido.

De acuerdo al numeral 1) del artículo 454 del Código del Trabajo, el demandado sólo podrá reclamar los hechos consignados en dicha misiva.



Las partes han traído a estos autos copias de la comunicación de término, la que expresa los siguientes fundamentos de las necesidades de la empresa invocadas como causal de despido: “La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad CIERRE FINANCIERO, en la que usted labora, haciendo necesaria, por tanto, su separación de la empresa.”

Cabe constatar que no se expresan antecedentes o circunstancias que permitan conocer por qué era necesaria la reorganización, ni en qué consistió, ni por qué ésta provocó la necesidad de desvincular a la trabajadora.

Más aun, no contiene hechos, lo cual es llamativo, porque lo que se señala es que se funda la decisión del despido en otra decisión, la de efectuar una reorganización, es decir que se basa en una mera manifestación de voluntad.

De este modo, no es posible justificar el despido en la causal invocada, aunque fuese efectiva la decisión de la empresa de realizar una reorganización, porque debe fundarse en hechos objetivos, ajenos a la voluntad del empleador, que conllevan la necesidad de separar al trabajador. Pero no se invocó ninguno.

En consecuencia, se acogerá la acción de despido, y se condenará a la demandada al pago del recargo o aumento de la indemnización de años de servicio por el monto que se señalará.

Segundo: Habiéndose establecido que el despido fue injustificado, la empresa demandada se verá también obligada a pagar a la actora aquellos



aportes al seguro de cesantía que descontó, no obstante su alegación en relación a la facultad que le otorgaría el artículo 13 de la ley 19.728.

La correcta interpretación de dicha norma permite concluir que parte de la premisa que el trabajador es despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, situación que no es posible establecer en el caso de autos, toda vez que la causal indicada en la carta de despido de la demandante no ha sido acreditada.

Ha de entenderse que el legislador busca con dicha norma beneficiar al empleador que se ha visto golpeado por contingencias externas a la empresa, que lo han llevado a la necesidad de despedir a uno o más trabajadores, por lo que ese descuento se reserva a esta causal objetiva y grave, por lo que si el empleador no se encuentra en aquellas circunstancias, como en este caso, no existe causa para el beneficio que del que pretende gozar.

Lo contrario importaría que el beneficio del empleador, y a la vez perjuicio del trabajador, dependería únicamente de la voluntad del primero, y no del cumplimiento de las premisas jurídicas previstas en la ley, motivo suficiente para descartar una interpretación en dicho sentido.

En consecuencia, la demandada deberá restituir los \$7.521.518 que durante la audiencia preparatoria reconoció haber descontado.

Tercero: Se ha alegado por la demandada que el recargo de la indemnización por años de servicio ha de ser calculado conforme a lo estipulado en el convenio colectivo, específicamente, en su artículo décimo. Al respecto, se tiene presente que la propia demandante reconoce haber recibido una indemnización por años de servicio sin topes legales, y que ello fue en virtud de lo acordado mediante un contrato colectivo.



Para justificar sus dichos, la demandada incorporó copia del convenio pactado con el sindicato individualizado como: “Sind. N°1 de Emp. Santander Grc Ltda.”, suscrito el 16 de febrero de 2021, cuya cláusula décima es idéntica a la transcrita por la demandada.

Sin embargo, si bien en la contestación de la demanda se señaló la misma fecha de suscripción -16 de febrero de 2021-, se indicó que el convenio fue pactado por el Sindicato Región Metropolitana de Trabajadores Banco Santander Santiago, de lo que se sigue que no es posible inferir que el instrumento colectivo tenido a la vista corresponde a aquél suscrito por el sindicato al que pertenecía la actora, considerando, a su vez, que en las liquidaciones de remuneraciones incorporadas al proceso se hace referencia a la siguiente glosa: “APO SIND-[153]”, la que se presume que alude a aportes al Sindicato N°153.

Dado que lo señalado en la contestación de la demanda no coincide con la prueba rendida, no se ha podido acreditar que la cláusula que alega sea efectiva, ya que el convenio incorporado por dicha parte fue suscrito por un sindicato distinto al de la trabajadora demandante.

No cabe duda que la trabajadora era beneficiaria de un convenio colectivo en el que se pactó que la indemnización de años de servicio era sin topes legales, porque aquello es un hecho no controvertido. Pero lo que no se ha demostrado es que el recargo o aumento que proceda, por declarar injustificado el despido, sí deba sujetarse a dichos topes.

En consecuencia, se desestimará lo pretendido por la demandada, la que será condenada al pago del recargo de la indemnización de años de servicio, sin determinación de las limitaciones establecidas en la ley.



Cuarto: De la revisión de las liquidaciones de remuneraciones de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2022, es posible observar que éstas estaban compuestas por un sueldo base de \$4.440.805, una gratificación de \$1.110.201, y por las siguientes asignaciones variables: “SEG VIDA APBCO”, cuyo valor promedio en dichos meses era de \$29.258; y “JARD INFANTIL”, que ascendía en promedio a \$239.712. Dichas asignaciones variables no pueden ser consideradas como esporádicas, ya que la primera se pagó mensualmente durante todo el año 2022, y la segunda durante 9 meses consecutivos, esto es, desde abril de 2022, todo lo cual consta en las liquidaciones de remuneraciones aportadas al proceso.

Tal como lo sostuvo la demandante, se concluye que la correcta base de cálculo era de \$5.819.976, por lo que se acogerá su pretensión de cobro de diferencias insolutas respecto de las indemnizaciones de años de servicio y sustitutiva de aviso previo. Adicionalmente, para efectos de calcular el recargo demandado, éste se determinará a partir de la indemnización de años de servicio complementada por la diferencia así determinada.

Se condenará entonces a la demandada al pago de \$123.992 y \$1.983.862, correspondientes a los saldos insolutos de las indemnizaciones de falta de aviso y de años de servicio, respectivamente, y de \$27.935.884 a título de aumento de esta última.

Quinto: Respecto del bono de desempeño demandado, se tiene presente que, a partir de lo señalado en la demanda, no es posible determinar la forma de determinación de su cuantía. Únicamente se señalan algunos factores a considerar, tales como el cargo desempeñado o el



cumplimiento de proyecciones anuales de la empresa, sin especificar de qué manera cada concepto incidía en el cálculo.

Por lo anterior, la demandada ha solicitado rechazar de plano el pretendido cobro del bono, estimando infringido el artículo 446 numeral 4 del Código del Trabajo.

El tribunal considera que no le era exigible a la actora señalar mayores antecedentes, toda vez que se trata de una remuneración que no consta por escrito en el contrato de trabajo. En tal sentido, fue su empleadora, la demandada, quien incumplió dicha formalidad, conforme al artículo 9 del Código del Trabajo, según se desarrollará en los considerados siguientes.

Cabe destacar que, en su libelo, la demandante expresa las fechas de devengamiento, esto es al final de cada año, y de pago, la que es en febrero del año siguiente. Agrega que el valor del último bono percibido fue de \$13.600.000, y señala que su determinación dependía de ciertos elementos, mientras que especifica que en sus liquidaciones se denomina como: “premio”.

Así las cosas, tales menciones se entienden como una relación circunstanciada de los hechos que fundamentan su pretensión, ya que se expone o relata las fechas de devengamiento y pago y se indica que así había sido durante toda la relación laboral, y se señalan circunstancias, tales como el monto del último pago y los elementos que influyen en la cuantía, y también se expresa el hecho fundante de la pretensión, esto es, el haberse devengado en su favor el derecho a cobrar el bono del año 2022.



Sexto: La efectividad del derecho de la actora a percibir un premio o bono de desempeño anual se infiere a partir de las liquidaciones de remuneraciones aportadas al proceso.

En ellas puede constatarse que, en los meses de febrero de los años 2018 a 2022, ambos inclusive, se efectuaron pagos bajo la glosa premio, por valores que van desde los \$9.775.000 (febrero de 2018) y los \$14.950.00 (febrero de 2021), y que promedian \$12.628.000. En febrero de 2022, el pago fue por \$13.600.000, tal como consta en la liquidación respectiva.

En cada periodo de pago se indica, a modo de descuento, un concepto denominado: “anticipo premio”, el que, en cada uno de los meses señalados, siempre representó un 70% del monto a pagar a título del premio o bono. A partir de esto, es posible inferir que, si bien el bono se pagaba en febrero, su devengamiento era anterior, ya que sólo de esa forma se puede explicar el respectivo descuento por anticipos.

A su vez, el testigo de la demandante, quien refirió ejercer el cargo de subgerente de operaciones, y conocer la documentación contable del banco demandado, señaló que éste pagaba distintos bonos anuales, y que uno de ellos, el de desempeño, se provisionaba contablemente mes a mes.

También se tiene presente que, habiendo sido citada la demandada a absolver posiciones, no compareció su representante o mandatario debidamente facultado para rendir la prueba confesional ofrecida por su contraparte. Considerando que es evidente que el bono se pagaba todos los años, y los antecedentes ya comentados, aportados por las liquidaciones exhibidas y por las declaraciones del testigo, es que se presume como



efectivo que el bono se devengaba a fin de cada año y que se pagaba en febrero del año siguiente, tal como se alega en la demanda.

Séptimo: En su petitorio, la demandante solicita que se pague la suma de \$13.600.000 por concepto del bono de desempeño del año 2022 que se le adeuda, o bien, la suma mayor o menor que se determine conforme al proceso.

Como se ha señalado, la información contenida en la demanda es insuficiente para determinar el valor del bono del año 2022, mientras que la prueba rendida para tal efecto es insuficiente.

Sin embargo, atendido que se trata de una remuneración que se pactó, pero que no se escrituró, cabe dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, y se presumirá entonces que lo declarado por la trabajadora es el verdadero contenido de dicha cláusula de su contrato de trabajo. Así las cosas, se tiene que el bono de desempeño anual de 2022, ascendía a \$13.600.000, porque así lo declaró la trabajadora en su demanda.

Pero, considerando que sólo se trabajaron 11 de los 12 meses del año, sólo le correspondía percibir un total de \$12.466.667. A su vez, también se pudo observar que en cada año se descontaba un 70% a título de anticipo, por lo que, en este caso, deberán restarse \$8.726.667, monto que se presume que fue percibido o anticipado con anterioridad.

De este modo, se acogerá la pretensión de cobro del referido bono, pero por el monto menor que se ha determinado conforme al proceso, siendo éste de \$3.740.000.



Octavo: La prueba fue apreciada conforme a la sana crítica, y la no analizada expresamente no tuvo la virtud de alterar las conclusiones arribadas en los acápites precedentes.

Y considerando además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 9, 10, 41 y siguientes, 63, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, 1968 del Código Civil y 13 de la Ley 19.728, **se resuelve** que:

I.- Se acoge la acción de despido injustificado, y se condena a la demandada, Banco Santander Chile, a pagar a la demandante, Mariana Paulina Farías Velásquez, las siguientes sumas:

1.- \$27.935.884, a título de aumento de la indemnización de años de servicio, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo;

2.- \$7.521.518, a modo de restitución del descuento del aporte patronal a AFC;

II.- Se acoge la acción de cobro de prestaciones, en cuanto a que se condena a la demandada, Banco Santander Chile, a pagar a la demandante, Mariana Paulina Farías Velásquez, las siguientes sumas:

1.- \$123.992, correspondiente a la diferencia o saldo insoluto de la indemnización de falta de aviso previo;

2.- \$1.983.862, correspondiente a la diferencia o saldo insoluto de la indemnización de años de servicio;

3.- \$3.740.000, por concepto del bono de desempeño anual de 2022 adeudado;

III.- Las sumas señaladas en los numerales anteriores deberán ser reajustadas y devengarán intereses, según corresponda, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;



IV.- No se condena en costas a la parte vencida por estimarse que tuvo motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-274-2023

RUC 23- 4-0452948-K

Dictada por SANTIAGO PEÑA BAZAN, Juez del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

