

Santiago, seis de agosto de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y OÍDOS

A folio 2, compareció Francisco Javier Armesto Rojas, abogado domiciliado en Huérfanos 1011, acceso 29, oficina 111, comuna de Santiago, en representación de GISELA MARGOT SAAVEDRA MALDONADO, cesante, domiciliada en pasaje Otter N°7405, Villa Portal Oeste, comuna de Cerrillos, quien dedujo demanda por despido improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra de BANCO BICE, RUT N°97.080.000-K, representada legalmente por doña LORENA PILAR MUÑOZ MORA, cuya profesión u oficio no conoce, ambos domiciliados en Teatinos 280, comuna de Santiago y en definitiva, pidió que se declare que el despido fue improcedente; que su última remuneración fue la suma de \$2.239.451.- y en razón de ello se ordene el pago de las indemnizaciones y prestaciones que señaló; así como, la procedencia de la sanción de nulidad del despido de 20 de diciembre de 2023, a raíz de las cotizaciones de AFC adeudadas y, por tanto, se ordene el pago de las remuneraciones desde la fecha del despido, hasta que éste sea convalidado con el pago efectivo e íntegro del total de las cotizaciones pendientes; todo con reajustes, intereses y costas.

A folio 18, compareció ENZO CANALES FUENTES, abogado, en representación de BANCO BICE S.A, quien opuso la excepción de pago en contra de la acción de cobro de prestaciones deducida en su contra, respecto de la suma de \$1.552.686.- por supuestos 20,8 días que se adeudarían por concepto de feriado proporcional, indicó que nada le adeuda respecto de este acápite por lo que piden el rechazo de dicha pretensión. De manera subsidiaria, contestó la demanda pidiendo que se desestime la acción deducida en su contra, con costas.

El 6 de junio de 2024, conforme consta en acta de folio 52, tuvo lugar la audiencia preparatoria en la cual se confirió traslado a la demandante de la excepción de pago opuesta, se llamó a las partes a conciliación, la cual no prosperó por falta de acuerdo. Asimismo, se establecieron hechos pacíficos, aquellos sobre los cuales versa la controversia y las partes ofrecieron sus medios de prueba.

El 23 de julio de 2024, conforme consta a folio 57, tuvo lugar la audiencia de juicio, en la cual se incorporó la prueba y las partes hicieron las observaciones que estimaron pertinentes.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que en estos autos compareció Francisco Javier Armesto Rojas, abogado en representación de GISELA MARGOT SAAVEDRA MALDONADO y dedujo demanda por despido improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones e



indemnizaciones en contra de BANCO BICE, RUT N°97.080.000-K, representada legalmente por doña LORENA PILAR MUÑOZ MORA. Expresó que comenzó a prestar servicios para la demandada el 3 de enero de 2000, a través de un contrato indefinido, que su último cargo era jefa de operaciones, que su jornada era de 45 horas semanales y que su desempeño por más de 23 años siempre fue óptimo. Sin embargo, hizo presente que, durante el año 2023, dos ejecutivos de inversiones comenzaron a criticar su forma de trabajar, insinuando que era arcaica, incitando a clientes a poner reclamos y con su comportamiento afectaron profundamente la salud mental de la actora, quien, si bien puso en conocimiento a la parte demandada de la situación, éste no tomó medidas para mitigar el comportamiento dañino, lo cual devino en un deterioro de la salud mental de la trabajadora.

Afirmó que el 20 de diciembre de 2023, la demandada puso fin al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, entregando argumentos en la carta referidos a supuestas situaciones de orden económico relativas a reducir costos y reestructurar puestos de trabajo, pero sin esgrimir argumentos específicos ni verídicos. Al respecto, apuntó que efectivamente hubo el cierre de una sucursal, sin embargo, ello resulta inconexo toda vez que la actora no prestó servicios en dicho recinto y que el proceso de reubicación de trabajadores que tuvieran los mismos cargos en distintas sucursales de Santiago se basaría en una evaluación y reemplazo de aquellos con bajas calificaciones de desempeño o reclamos en su contra.

Así, refirió que en el fondo se intenta justificar que hubo un despido por un supuesto mal desempeño encubriendo en la supuesta reestructuración, de modo que no se configura la causal esgrimida. Dijo que de ser efectivo lo señalado en la carta, se habría desvinculado a los trabajadores de la sucursal cerrada y no se habrían realizado enroques despidiendo a personas de otras sucursales que sí estaban en funcionamiento.

En cuanto al Derecho, cita el artículo 162 del Código del Trabajo para aludir a los requisitos y formalidades de la carta de despido, los cuales tienen por objeto que el trabajador sepa cuáles son los hechos precisos y concretos que justifican su despido, de manera que tenga la oportunidad de evaluar oportunamente si son efectivos y si la causal fue aplicada de forma correcta a su caso. Enlazó esta idea con el inciso segundo del artículo 454 Nro. 1 del mismo cuerpo legal, el cual establece que aquellos hechos de la carta no podrán ser modificados en juicio de despido injustificado, sino que constituyen el marco de alegaciones y defensas del empleador, quien deberá remitirse a ellos. Citó el artículo 168 inciso primero del Código del Trabajo y mencionó que la carta no refiere ninguna vinculación con la desvinculación directa de la trabajadora. Culpa la situación del año 2023, relativa a los compañeros de trabajo que con su conducta y la falta de control del empleador, quien no realizó nada para cesar los hostigamientos, se vio perjudicada y en definitiva, fue reemplazada por otro trabajador (Daniel Vásquez Acevedo), quien ocupa



su cargo de sucursal Teatinos, en la actualidad, ya que no es efectivo la reestructuración ni fusión de cargos; vulnerando el principio tutelar de estabilidad en el empleo a favor del contratante débil y generando omisiones insalvables que hacen procedente la aplicación de recargos.

Alegó que procede la aplicación de Ley Bustos por encontrarse las cotizaciones de seguridad social impagas. Que la actora estaría afiliada a la Administradora de Fondos de Cesantía desde el 1 de octubre de 2006, pero que la demandada no hizo pago de dichas cotizaciones durante casi la totalidad del tiempo trabajado, solamente pagándose estas en una oportunidad por un monto de \$28.353, no habiéndose enterado de dicha situación a raíz de siempre haber estado trabajando para la demandada, y tomando conocimiento del incumplimiento sólo al término de la relación laboral, momento en que fue a cobrar el cobro de seguro de cesantía que para solventar los gastos y el tiempo en el cual se encuentre cesante y enterándose que contaba únicamente con \$44.997.

Pidió el cobro del feriado proporcional adeudado ya que solo se le pagó el feriado legal y se le adeudan 20.8 días.

En consecuencia, pidió que se acoja su pretensión, se declare que su despido fue improcedente, que la última remuneración fue de \$2.239.451, que la demandada debe pagar las prestaciones adeudadas de feriado proporcional, la declaración de la nulidad del despido por encontrarse impagas las cotizaciones del AFC y que se ordene el pago de todas las remuneraciones hasta la convalidación del despido con el pago íntegro de las cotizaciones pendientes de pago; todo con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la parte demanda opuso la excepción de pago, indicando que se ha demandado la suma de \$1.225.686 por 20.8 días de feriado proporcional, siendo que, a su criterio, ningún trabajador puede devengar más de 15 días de feriado proporcional y deberá acreditar como arriba a dicho monto ya que no lo ha expresado en la demanda. De esta manera, el feriado legal y proporcional fue completamente pagado en el finiquito por 74.27 días corridos en la suma de \$5.143.856 y nada se le adeuda.

Además, contestó la demanda, en el sentido efectuar una negativa de los hechos. Indicó que el 20 de diciembre de 2023, la despiden por causal de necesidades de la empresa, dispuesta en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y que se trata de una causal objetiva, basada en hechos ajenos a la voluntad del trabajador y contraria a las causales de despido disciplinario del artículo 160 del mismo código.

Alegó que la redacción de la disposición legal no contiene un catálogo taxativo de hipótesis y que puede ser invocada siempre y cuando sea imperativo separar a uno o más trabajadores por la concurrencia de una circunstancia fáctica objetiva que sea imposible de evadir.



Estimó que, en el caso de autos, el despido de la trabajadora, obedeció a un proceso de racionalización que importó una reestructuración de funciones al interior de la empresa por cuanto se suprimió el puesto de trabajo según se le informó en la carta de despido y las funciones de su cargo fueron absorbidas por un trabajador en el extranjero. Atribuye la situación al contexto económico y que la racionalización debe ser entendida como una organización de la empresa para tener mejores resultados con menores costos.

Mencionó el cierre de la sucursal Santa María de Manquehue, lo que implicó la reasignación de los clientes en otras sucursales dentro de la Región Metropolitana y reubicación de trabajadores. Para esto último, afirmó que revisaron las estructuras organizacionales, se buscaron cargos disponibles, duplicidad de funciones y se evaluaron las calificaciones vigentes de los trabajadores. En este sentido se prefirió reubicar a los trabajadores con buenas calificaciones, prefiriendo al que tuviera las mejores calificaciones. Estimó que fue necesaria la rotación de jefaturas, específicamente de jefes de operaciones, razón en virtud de la que la jefa de sucursal Santa María pasó a ocupar ese puesto en la sucursal Los Dominicos, se realizaron enroques entre los jefes de operaciones de las sucursales de Isidora Goyenechea, La Dehesa, Casa Matriz, Los Trapenses, Teatinos, Apoquindo y Providencia. Especificó que, en el caso de la actora, su puesto fue ocupado por el otrora Jefe de Operaciones de la sucursal Los Trapenses, quien mantenía mejores calificaciones que la actora al tiempo de ejecutar las medidas de racionalización, razón por la cual se puso término al contrato de trabajo de la actora ante la imposibilidad de reubicarla. Consideró que se trató de motivos externos y objetivos y no fue una decisión de carácter subjetivo, sino única y exclusivamente fundada en una racionalización tomada tras un análisis de mercado y la eliminación de la sucursal en la que prestaba servicios la actora, sin que fuera posible reasignarla.

Pidió el rechazo de la petición referida a la nulidad del despido por improcedente toda vez que durante la vigencia de la relación laboral, desde el mes de octubre de 2006 no se habrían realizado pagos de cotizaciones de AFC, sin embargo la actora omite el tenor de la ley 19728 que establece el seguro de desempleo, citando al efecto el artículo primero transitorio y señaló que dicha normativa entró en vigencia el 14 de mayo de 2001, fecha en la cual la actora ya contaba con un contrato de trabajo (instrumento suscrito el 3 de enero de 2000), de manera que correspondía a la demandante afiliarse por sí misma al Seguro de Cesantía al no tener derecho a afiliación automática como en el caso de los contratos de trabajo suscritos con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley referida.

Por lo tanto, relató que la actora bien podría haber ingresado al Seguro comunicando dicha circunstancia a su empleador en la forma prevista por el artículo primero transitorio y que, sin embargo, no lo hizo hasta la fecha de término del contrato de trabajo, por lo que no se configuran los elementos necesarios para que entender que se



generó la obligación de enterar cotización previsional alguna a la cuenta de seguro de cesantía de la actora.

Defendió que el pago efectuado en el mes de noviembre de 2023 por el monto de \$16.622.- correspondiente al 0,8% de su remuneración imponible de dicho mes (\$2.077.760.-), fue un pago por error, y por otro lado, que no realizó descuentos a la remuneración de la trabajadora. Resaltó que el Banco BICE realizó el pago de todas y cada una de las cotizaciones previsionales de la ex trabajadora, en tiempo y forma, no correspondiendo el pago de aporte a la AFC, por no haberse recibido la comunicación señalada en la Ley N°19.728. Así las cosas, la acción intentada en estos autos es del todo impertinente al haberse enterado en tiempo y forma las cotizaciones previsionales respecto de las cuales la actora tenía derecho a percibir durante la vigencia de su relación laboral, no siendo el aporte a la AFC una de ellas.

Finalmente apuntó que dicha parte efectuó el pago de la compensación del feriado legal y proporcional la cantidad de 74,27 días corridos por el monto de \$5.143.866.-monto calculado sobre la base de \$2.077.760.- que corresponde a la última remuneración imponible de la actora, según se desprende de su liquidación de remuneraciones del mes de noviembre de 2023, tal como se acreditará en la etapa procesal pertinente y que, la actora no señala la forma de cálculo del feriado proporcional que reclama en la especie, por lo que será carga de la demandante acreditar la procedencia de la prestación que reclama. En definitiva, pidió el rechazo de la acción con costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, tras conferir traslado respecto de la excepción de pago, la parte demandante indicó que en el finiquito consta solo pago de feriado legal y no proporcional por lo que es carga de la parte demandada probar que se hizo el pago de la prestación.

Posteriormente se llamó a conciliación, la cual no prosperó por falta de acuerdo. Se recibió la causa a prueba, por estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijándose los siguientes: 1) circunstancias del término de la relación laboral; en su caso, hechos que la configurarían; 2) si la demandante dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la ley 19.728 y 3) efectividad que al momento del despido se le adeudaban a la demandante cotizaciones previsionales de AFC y feriado proporcional.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandada, incorporó la prueba en la etapa procesal pertinente, la cual no fue objetada:

Documental

1. Copia de contrato de trabajo de la actora, de 3 de enero de 2000.



2. Copia de carta de aviso de término de relación laboral de la actora, de 20 de diciembre de 2023.
3. Copia de comprobante de envío de carta certificada por Correos de Chile, de 21 de diciembre de 2023.
4. Copia de comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo emitido por la Dirección del Trabajo, de 20 de diciembre de 2023.
5. Copia de finiquito de contrato de trabajo de la actora, de 27 de diciembre de 2023, ratificado con 2 de enero de 2024.
6. Copia de 2 solicitudes de vacaciones de la actora de los periodos 2020 y 2022 e impresión de pantalla de cálculo del feriado a compensar a la actora con ocasión del término de la relación laboral.
7. Copia de 3 liquidaciones de remuneraciones de la actora correspondientes a los meses de septiembre, octubre y noviembre del año 2023.
8. Copia de cadena de 3 correos electrónicos con comunicaciones enviados el 01 de febrero de 2024 con el asunto: "Jefe de Operaciones Sucursal Teatinos".
9. Copia de correo electrónico enviado por Banco BICE (bancobice@info.bice.cl), de 19 de enero de 2024, mediante el cual informa cierre permanente de la sucursal de Santa María de Manquehue programado para el 23 de febrero de 2024.
10. Copia de cadena de 2 correos electrónicos con comunicaciones enviados el 05 de febrero de 2024 con el asunto: "Jefe de Operaciones Casa Matriz Alsacia. (Rotaciones y movilidades 2024".
11. Copia de correo electrónico enviado por Valentín Barrios Muñoz (vbarrios@bice.cl), de 5 de febrero de 2024, con el asunto "Rotaciones y movilidades sucursales RM".
12. Copia de correo electrónico enviado por Valentín Barrios Muñoz (vbarrios@bice.cl), de 8 de marzo de 2024", con el asunto "RV: Rotaciones Jefes de Operaciones Sucursales – Plan 2024".
13. Copia de correo electrónico enviado por Valentín Barrios Muñoz (vbarrios@bice.cl), de 19 de abril de 2024", con el asunto "Rotaciones y movilidades Jefes de Operaciones". Adjunta documento "Rotaciones y Movilidades Sucursales RM; RV Rotaciones Jefes de Operaciones Sucursales Plan 2024" el cual consta de 3 páginas.
14. Comprobante de pago de finiquito.



Consta en el registro de la audiencia que la parte demandada, se desistió de la prueba confesional.

Finalmente, rindió la prueba testimonial de don Enrique Castro Abele, cédula nacional de identidad Nro. 9.212.388-K, ingeniero civil quien legalmente juramentado declaró que conoce a la demandante porque era jefa de operaciones para sucursal teatinos. Indicó que él es gerente de operaciones en Banco Bice y sus filiales, trabaja ahí desde febrero de 2012, que ella formaba parte de su dotación, estaba a cargo de la sucursal, que ella ya no trabaja ahí, porque se cerró una sucursal y sobra puesto de jefe de operaciones y tienen que seleccionar quién queda a cargo, que hicieron una revisión y dice que ella no cumplía los requisitos frente al resto de los jefes de operaciones. Expuso que son requisitos de calidad de servicio, eficiencia, atención de clientes, clima interno, solo variables objetivas. Contó que la sucursal que cerraron fue porque estimaron que iba a tener más clientes, lo que no ocurrió y se trasladó la cartera de clientes a otra sucursal. Luego, al cerrar la sucursal, sobra un jefe de operaciones, dentro de todos los de la Región Metropolitana, se tomó la decisión que ella no cumplía las mejores condiciones, se eligió para sacar a una persona ya que sobraba un cargo. Contrainterrogado respecto a cuáles eran las variables objetivas de la medición, respondió que encuesta de clientes interno; señaló que la encuesta de cliente interno mide cuán bien atiende un equipo a sus clientes, que se aplica a través del banco, a nivel interno y cada jefe puede mirarla y compararse con otras sucursales. Comentó que hay un tema de calidad de servicio y eso se mide con “servitest”, se contrata por la industria para medir la calidad de servicio de la sucursal con una encuesta pública. Expresó que las evaluaciones de desempeño, que la realiza la jefatura de la persona, en este caso el zonal con subgerente de operaciones de sucursales, que éstas se integran al banco mediante un software y se almacenan, que es una metodología para aplicar al menos 3 veces en el año, una fija las metas, otra mide las metas y que también hacen una retroalimentación a mitad de año y al final. Que la evaluación final, es de libre acceso y todos la conocen. No recuerda si hay otras variables objetivas de desempeño, calidad de servicio. Consultado por qué se toma la decisión de despedir por necesidades de la empresa si lo que se hace es medir el desempeño, respondió que no sabe, consultado por qué no se acompañaron las variables objetivas a este juicio que medían el desempeño de doña Gisela, dijo que no lo sabe. Se le preguntó si conoció a don Axel Velásquez, dijo que sí que trabajaba en leasing, que no recuerda si fue jefe de Gisela. Consultado cuando Gisela le informó a don Axel que se adhiere al seguro de cesantía, dijo que no lo sabe, que él llegó en el año 2012.

QUINTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte demandante, incorporó la prueba en la etapa procesal pertinente, la cual no fue objetada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 03 de enero de 2000.



2. Anexo de contrato de fecha 01 de junio de 2021; 01 de diciembre 2021 y 01 de diciembre 2022.
3. Carta de término de contrato de fecha 20 de diciembre de 2023.
4. Finiquito de término de contrato suscrito ante notario con fecha 02 de enero de 2024.
5. Reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo de fecha 28 de diciembre de 2023.
6. Acta de conciliación de fecha 09 de enero de 2024.
7. Cadena de correos electrónicos remitidos con fecha 14 de abril de 2023 por parte de la demandante a don Víctor Rojas Rivera.
8. Fotografía de vale vista de Banco Bice, sucursal Teatinos 280, piso 2, autorizado y firmado por don Daniel Vásquez Acevedo, jefe de operaciones y servicios.
9. Certificado de registro de afiliación de la demandante a AFC emitido el 23 de enero de 2024.
10. Certificado de saldo de cuenta individual de cesantía emitido el 23 de enero de 2024.
11. Certificado de antecedentes de afiliado registrado en AFC emitido el 23 de enero de 2024.

Respecto de la prueba confesional, consta su desistimiento durante la audiencia de juicio.

También incorporó prueba de oficio, la cual consta de respuesta evacuada por AFC CHILE S.A., que informó los pagos de cotizaciones realizados por la demandada a nombre de la demandante desde octubre de 2006 a diciembre de 2023 y cuya digitalización consta en el folio 53.

Finalmente, pidió la exhibición de documentos bajo apercibimiento legal. Tuvo por cumplido respecto del contrato de trabajo y anexos de don Daniel Fernando Vásquez Acevedo. Observa que en un anexo consta que dicho trabajador pasó a ocupar el puesto de doña Gisela. Respecto del libro de remuneraciones de sucursal Teatinos N°280, piso 2, comuna de Santiago, desde el mes de octubre de 2023 a julio de 2024; la parte renunció a dicha documentación.

SEXTO: Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:



1.- Doña Gisela Margot Saavedra Maldonado comenzó a trabajar el 3 de enero de 2000 para la empresa demandada. Esto consta de la prueba documental correspondiente al contrato de trabajo acompañado por ambas partes.

2.- Las funciones iniciales en el año 2000, fueron Administrativo de Gerencia Leasing, lo cual consta de la prueba documental del contrato acompañado por ambas partes y posteriormente pasó a ocupar el cargo de jefa de operaciones y servicios de la sucursal Teatinos, lo cual se desprende tanto de la declaración del testigo de la demandada, así como de los correos acompañados por la demandante y; que su última remuneración era de \$2.239.451, lo que se desprende del finiquito y liquidaciones de sueldo.

3.- Con fechas 2 de junio de 2021, 1 de diciembre de 2021 y 1 de diciembre de 2022, se suscribieron anexos de contratos de trabajos entre las partes. Esto consta de la prueba de anexos de contratos (documental) de la demandante. El primer anexo muestra una modificación de la remuneración de la trabajadora a la suma de \$1.125.848; el segundo y el tercero corresponden a la entrega de un bono pagadero en enero del año siguiente y que corresponde al cumplimiento de metas individuales y comerciales o de gestión global de la empresa en el año respectivo a cada anexo.

4.- Doña Gisela envió un correo a su jefatura para expresar su preocupación por una situación que la aquejaba respecto del trato de sus compañeros de trabajo, quienes la acusaron de trabajar de forma arcaica e incitaron a clientes a poner reclamos en su contra, lo que afectaba su reputación y la del banco. Además, da cuenta de haber realizado reuniones con el equipo sin que los funcionarios Vicente y Ximena acataran las instrucciones y solicitó un procedimiento para abordar ese tipo de conflicto. Esto a través de prueba documental de la demandante.

5.- El 20 de diciembre de 2023 la demandada le remite una carta de despido por la causal de necesidades de la empresa, señalando como argumentos de la decisión los siguientes: modernización de procesos para transformaciones digitales, cambios en el mercado con recesión económica que requieren medidas de eficiencia económica y productiva de parte del banco, un proceso de transformación de diferentes áreas, el cierre de la sucursal Santa María de Manquehue y la reasignación de clientes a otras sucursales de la Región Metropolitana, reubicación de trabajadores de la sucursal cerrada en cargos vacantes o en aquellos ocupados por funcionarios con calificaciones de desempeño más bajas o con denuncias en su contra para poder reemplazarlos por mejores trabajadores, que el área de operaciones sucursal Teatinos no está ejecutando sus tareas conforme al estándar de clientes y que se busca la experiencia de otros jefes de operaciones para mejorar el rendimiento y cumplimiento de metas, un enroque y reubicaciones de jefes de operaciones, que las funciones pasarán al resto del equipo que se mantiene, que todo se basaba en criterios objetivos como evaluación de desempeño, nivel de autonomía del cargo, posibilidad de distribución de funciones y la existencia de reclamos y denuncias.



6.- La demandada efectuó una rotación de jefes de sucursales, lo que consta de la prueba testimonial de la demandada y correos electrónicos posteriores a la fecha de la desvinculación de la actora, específicamente uno de ellos indica: *“Estimados(as), junto con saludar informamos que a contar del lunes 12 de febrero asume la jefatura de Operaciones en Sucursal Casa Matriz Alsacia Sergio Correa jefe de Operaciones de Sucursal La Dehesa en reemplazo de Claudio Monje quien asume la Jefatura de operaciones de Sucursal Los Trapenses. Durante el transcurso de la semana se comunicará el nombre del jefe de Operaciones que asumirá la Jefatura de Sucursal la Dehesa en reemplazo de Sergio Correa”*; otro que acompaña una tabla de rotaciones y movilidades de jefes de operaciones de fecha 19 de abril de 2024 y uno de 8 de marzo de 2024 que anuncia nueva jefatura en sucursal Temuco.

7.- El cargo de doña Gisela fue ocupado a partir del 1 de febrero de 2024 por don Daniel Vásquez según da cuenta correos electrónicos acompañados como prueba documental. Asimismo, de la prueba exhibición de documentos se pudo apreciar el contrato de trabajo y anexos de dicho trabajador, en el cual consta un anexo de 1 de febrero de 2024 en que se pactó una nueva remuneración, la cual fue bloqueada por la parte demandada y un anexo en que figura desde el 1 de mayo de 2024 como jefe de operaciones.

8.- La sucursal de la demandada denominada Santa María de Manquehue fue cerrada el 23 de febrero de 2024 según da cuenta correo electrónico acompañado.

9.- Doña Gisela se encuentra afiliada a AFC Chile desde el 1 de octubre del 2006 y desde esa fecha registra pagos por Caja de compensación Los Andes por la suma de \$3.162, Caja de compensación 18 de septiembre por \$13.482 y su ex empleador Banco Bice, por \$28.353.

SÉPTIMO: Que habiendo despejado las premisas fácticas de lo debatido en estos autos corresponde pronunciarse respecto de la acción de despido injustificado. En el caso de autos, se ha esgrimido la causal de necesidades de la empresa, contemplado en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, desprendiéndose de su lectura los siguientes requisitos:

1.- La causal se indique en la carta y en ella se señalen los motivos por los que tomó la decisión.

2.- Los hechos señalados deben ser específicos y no genéricos, de tal forma que, de la lectura de los hechos se observe la necesidad de adoptar la medida del despido respecto del trabajador particular, caso contrario pasaría a ser un despido libre.

De lo anterior, en concordancia con lo señalado en el artículo 454 número 1 del Código del Trabajo, deviene que se encuentra el empleador en la obligación legal de acreditar los



dichos contenidos en la carta de aviso de despido, sin poder incluir otros hechos no señalados en ella.

Asimismo, la Corte Suprema, en sentencia Rol de Ingreso N° 1.073-2018, pronunciado por la Cuarta Sala, con fecha veinte de marzo de dos mil diecinueve; señaló: “[t]ercero: que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho del Trabajo es el de protección del trabajador, que en la legislación positiva y en lo concerniente al derecho individual del trabajo, se exterioriza a través del establecimiento de un estatuto protector, con normas de orden público que establecen mínimos irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, entre otras, también que reglamentan la forma de término del contrato de trabajo. En doctrina, en lo que interesa, se sostiene que una manifestación concreta de dicho principio es el de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas para poder finiquitarla, por lo tanto, la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional.

Pues bien, el artículo 161 del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, a saber, 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.”

Dicho lo anterior, nos encontramos con el demandado presentó una carta que carecía de la especificidad suficiente para efectos de comprender la necesidad del despido del trabajador, a modo ejemplar, solo menciona el cierre de una sucursal lo cual solo acreditó con un correo, pero esa sucursal, no corresponde a aquella en la cual desempeñaba la trabajadora y además, el cierre efectivo de la sucursal ocurrió en febrero de 2024 y no en la fecha que indicó la demandada en su carta (noviembre de 2023), por lo que en ese sentido no incorporó la prueba fehaciente correspondiente a la comunicación respectiva dirigida a la Comisión para el Mercado Financiero que es aquella a la cual hace mención en la carta de despido.

Por otro lado, aludió a condiciones de mercado, sin embargo, ello no fue acreditado con ningún medio de prueba. Por el contrario, acreditó con los documentos exhibidos a folio 56, específicamente con un anexo de contrato del trabajador que actualmente ocupa el cargo de la actora, que a éste se le otorgó un bono pecuniario por el cumplimiento de metas en el año 2023 que se lee en el siguiente tenor: “a) Las fundadas razones que permiten presumir al empleador, un nivel de cumplimiento satisfactorio de los resultados obtenidos por la empresa en el ejercicio comercial 2023.” Es decir, entregar un incentivo económico reflejado en un bono por el cumplimiento de metas, no es coherente con una empresa que vive una situación económica desmejorada. Así las reglas de la



lógica clásica y proposicional relativas al principio de la no contradicción, impiden tener por acreditado el hecho de una situación desmejorada no solo por no haber acompañado ningún medio probatorio al respecto sino por el propio actuar de la demandada que entregó premios a trabajadores por el hecho de haber cumplido las metas en el año 2023.

En el mismo sentido, no consta de la carta ninguna cifra o balance que diera cuenta de la supuesta afectación de las condiciones de mercado en el giro específico de la demandada y durante la audiencia de juicio tampoco lo acreditó por ningún medio de prueba.

Por otro lado, se alude en la misiva que, junto a la decisión de cierre, se intentó reubicar a los trabajadores de esa sucursal en cargos vacantes, lo cual tampoco se acreditó por ningún medio, ya que no consta la cantidad de trabajadores de dicha sucursal que fueron reubicados, ni la cantidad de cargos vacantes al momento del cierre. En la misma carta estima que la decisión de cierre llevó a duplicidad de muchos cargos, entre ellos el de la demandada y que esto implicó el enroque de varios jefes de operaciones, lo cual solo acreditó con correos de fechas posteriores al despido de la demandante lo cual le resta fuerza probatoria. En adición a ello, en la misma carta se establece que la manera de decidir cuál jefe de operaciones prevalecería en su empleo por sobre otros, fue mediante la medición de desempeño por variables objetivas, sin embargo, nada de ello consta en el proceso. También la misiva, señala que sumado a las calificaciones por desempeño, se consideraron los reclamos en contra de los jefes de operaciones, lo cual tampoco fue acreditado y no consta que existieran reclamos ni denuncias contra la actora. Por el contrario, la demandante probó que puso en conocimiento una situación que la aquejaba con sus compañeros de trabajo, pero no hubo medida alguna que haya tomado la demandada en miras a atender el requerimiento de la trabajadora, por lo que malamente dicha circunstancia podría considerarse como una denuncia causada por la gestión o negligencia de doña Gisela.

Luego, la carta refiere que la experiencia de otro jefe de sucursal contribuirá a mejorar los niveles de cumplimiento de la sucursal Teatinos; pero nada se probó al respecto, ya que no se acompañó el anexo de contrato que de cuenta de la experiencia de doña Gisela en el cargo, versus la persona que la ocupó su puesto, ni tampoco se acreditó que la sucursal Teatinos no cumpliera con las metas de rendimiento.

Por consiguiente, no se configura la causal invocada para despedir a la actora, no solo por la falta de precisión de los argumentos sino porque además de generalizados, éstos no fueron probados en el sentido de la existencia de evaluaciones de desempeño que dieran cuenta que doña Gisela fuera las más baja de la región para justificar la línea argumentativa de la demandada, así como tampoco que existieran reclamos en su contra producto de su mal desempeño, si no por el contrario, se probó que ella pidió ayuda a su empleador para enfrentar una situación de acoso por parte de dos compañeros. Así,



tratándose de una carta carente de sustento fáctico acreditable, sumada a la falta de especificidad y que en definitiva lo que se trató de argumentar se debe a una causal de desempeño (que ni siquiera se logró probar), que no se condice con las circunstancias objetivas e imposibles de resistir que son requisito de la causal de necesidades de la empresa, es que el despido fue improcedente, debiendo la demandada responder de las indemnizaciones y recargos por término de contrato correspondientes.

Es por lo expuesto que se declara injustificado el despido, procediendo por ello, a aplicar un recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio (\$24.633.961), que en definitiva asciende a \$7.390.188.

OCTAVO: Que habiendo despejado la primera acción, relativa al despido injustificado; corresponde emitir un pronunciamiento respecto de la acción de cobro de prestaciones de feriado proporcional y la excepción de pago opuesta por el demandado.

En primer término, se ha pedido que el pago de 20,8 días de feriado proporcional adeudados, lo que, calculado en base a la remuneración percibida por la trabajadora, corresponde a \$1.552.686.

Cabe señalar que, habiendo alegado la parte demandada, la extinción de la obligación, le correspondía acreditar su pago. Al respecto acompaña dos comprobantes de vacaciones de 15 días en el mes de febrero del año 2020, 10 días en el mes de noviembre de 2022 y el finiquito que da cuenta del pago de 74.27 días corridos por la suma de \$5.143.866.

De lo anterior, resulta imposible determinar si se encuentra cabalmente calculado el feriado total de la actora, ya que aun cuando acredite que en el año 2020 hizo uso de su feriado legal, no da cuenta del uso de su feriado progresivo, pero no consta que haya sido pedido. Lo mismo sucede con el período del año 2022, sin que conste que las vacaciones que se tomó en dicho momento correspondan a dicho período o al año 2021 o sean el saldo de feriado acumulado a dicha fecha.

Sin embargo, lo que sí es posible determinar es que la demandada reconoció adeudar la cantidad de 74.27 días corridos (feriado legal y proporcional) e hizo un cálculo que resultó errado, ya que considerando la remuneración de la actora por \$2.239.451, el monto que debió pagarle por dichos haberes corresponde a \$5.544.134, adeudando entonces la suma de \$400.268 por dicho concepto. De este modo, se acogerá la excepción de pago solo parcialmente, condenando a pagar el saldo según se dirá en lo resolutivo.

NOVENO: Que en lo que respecta a la acción de nulidad de despido por no haber pagado la demandada los montos del seguro de cesantía durante toda la relación laboral, tenemos que revisar lo alegado por la demandada, esto la norma transitoria del artículo 1



de la ley 19.728, el cual dispone: “[l]os trabajadores con contrato vigente a la fecha de la presente ley, tendrán la opción para ingresar al Seguro generando en dicho caso la obligación de cotizar que establece el artículo 5º. El trabajador deberá comunicar dicha decisión al empleador, con a lo menos treinta días de anticipación, la que se hará efectiva el día 1º del mes siguiente, al de la recepción de la comunicación, conforme a las instrucciones generales que imparta al efecto la Superintendencia”.

Es decir, la ley señala que para casos como el de la actora, en que los contratos de trabajo sean previos a la ley en comento, es necesario -para que se genere la obligación del empleador de pagar el seguro de desempleo- que el trabajador se haya afiliado voluntariamente y se haya comunicado tal decisión al empleador, sin expresión del medio o vía por el cual ha de comunicarse dicha opción.

En este caso, tenemos que consta en el proceso que, el contrato de trabajo de la demandante es de fecha 3 de enero del año 2000 y que se desempeñaba en el área de Leasing. Esto es relevante pues al ser contrainterrogado un testigo, respecto a la jefatura previa de doña Gisela, el testigo y gerente, dijo no estar seguro, pero que la persona que mencionó el abogado de la demandante era jefe del departamento de Leasing. Esta respuesta resulta coherente con lo declarado por el testigo quien afirmó que ingresó a trabajar en 2012, es decir, casi 12 años después del inicio del contrato de doña Gisela, siendo lógico que no supiera quien era su jefatura en años anteriores y esto genera una opacidad respecto a la situación previa de la trabajadora por cuanto se trata de un contrato muy antiguo dentro de la empresa y ni siquiera la misma empleadora pudo acompañar al proceso todos los registros relativos a la actora, a diferencia del trabajador que actualmente ocupa su cargo, respecto del cual tenía una documentación mayor, relativa al teletrabajo, un mandato relativo a las cajas de compensación, anexos de actualización de remuneración y otros de su cargo.

Esta circunstancia no es baladí, ya que conforme el mismo empleador ni siquiera pudo acompañar toda la documentación relativa al feriado, sumado al hecho que la remuneración de la actora solo pudo ser constatada con el finiquito y el cargo que ocupaba, por los correos electrónicos, ya que en ningún momento el empleador acompañó los anexos correspondientes a su puesto como jefa de operaciones en sucursal Teatinos (que desempeñaba al ser despedida), ni su remuneración, así como tampoco ningún comprobante de cotizaciones previsionales que dieran cuenta de los pagos.

Esta falta de antecedentes impide esclarecer al tribunal, asuntos relevantes al conflicto y pudieron ser suplidos por otros medios de prueba de la demandante (como se dio cuenta al fijar los hechos en el considerando sexto) pero dejan en evidencia que el empleador no ha resguardado la documentación de la trabajadora, obligación que le incumbe aun por un lapso de tiempo posterior al término del contrato, sobre todo cuando



ella alega que dio aviso a su jefatura cuando se incorporó en octubre de 2006 al Seguro de Cesantía y que la forma en que debía darse dicho aviso, no fue regulado por el legislador sino hasta el año 2013 con el compendio de normas relativas al seguro de cesantía que especifican como se interpretará este artículo transitorio de las afiliaciones opcionales.

A lo razonado precedentemente, se adiciona que una afiliación a una caja de compensación, es una circunstancia conocida por el empleador y que, si bien el empleador demostró conocer respecto de don Daniel Vásquez, no lo hizo respecto de doña Gisela. Es decir, siempre se requiere la voluntad del empleador, quien no puede ignorar esta circunstancia. Luego, un trabajador afiliado podrá recibir determinados beneficios de dicha caja y uno de ellos, es relativo a la prestación de seguridad social del subsidio de cesantía por ejemplo con el uso de licencias médicas del trabajador. En estos casos, es la caja de compensación quien cotiza por el empleador en el período de licencia del trabajador, ya que tal y como lo dispone el artículo 8 de la ley 19.728, en los casos de incapacidad laboral transitoria del trabajador, la cotización deberá ser retenida y enterada en la Sociedad Administradora, por la respectiva entidad pagadora de subsidios y deberán calcularse sobre la última remuneración imponible o conforme conste en el contrato de trabajo. De este modo, la caja de compensación, quien siempre tiene un trato directo con el empleador y puede conocer el contrato de trabajo de su afiliado, puede pagar en ciertos supuestos, el seguro de cesantía y al cumplir con dicha obligación, es que solo cabe concluir que la trabajadora estaba asociada al seguro de cesantía y ello no puede ser desconocido por su empleador quien tiene un convenio con la respectiva caja. Este análisis se condice con lo informado en el oficio evacuado por la institución, en el cual se acreditó registra pagos en su cuenta de seguro de cesantía por dos cajas de compensación.

En definitiva, fue acreditado que doña Gisela está afiliada a AFC Chile Seguro de Cesantía desde el 1 de octubre de 2006 y luego, según lo que figura en la respuesta de oficio evacuada por AFC Chile, doña Gisela registra cotizaciones asociadas a su cuenta correspondiente a cajas de compensación y posteriormente las cotizaciones de su empleador en noviembre y diciembre de 2023.

Así, teniendo presente que la actora acreditó su afiliación, que la AFC remitió información corroborando dicha circunstancia y mostrando el histórico de pagos en la cuenta de la actora, que dicha afiliación incluso era conocida por las cajas de compensación que tenían contrato con el empleador y que pagaron en su momento las imposiciones de la trabajadora por haber otorgado algún beneficio de seguridad social y que además existen pagos que la demandada califica de erróneos pero que ni siquiera pudo acreditar mediante alguna solicitud de reversa de las operaciones o de reembolso de los dineros; sumado al hecho que no fue posible desacreditar que la actora hubiera



informado a su jefe cuando trabajaba en el área de Leasing, ya que ni siquiera el testigo y gerente de la demandada tiene antigüedad suficiente en la empresa, es que se hará lugar a la acción de nulidad del despido toda vez que no constan los pagos por parte del empleador a partir del mes siguiente (noviembre de 2006) al que se suscribió el formulario de afiliación por parte de doña Gisela (octubre de 2006), ordenándose que se paguen las prestaciones adeudadas y todas las remuneraciones que se devenguen mientras se regulariza dicho pago, según se dirá en lo resolutivo.

DÉCIMO PRIMERO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, según lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y, que el resto de las alegaciones y probanzas no pormenorizadas, en nada alteran las conclusiones a las que se ha arribado.

DÉCIMO SEGUNDO: Que atendido que se cogerá parcialmente la excepción de pago, la parte demandada no resultó totalmente vencida y por ello cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones, las disposiciones normativas citadas y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 9, 41, 54, 58, 63, 67, 162, 163, 168, 172, 173, 420 y 440 a 462, todos del Código del Trabajo y, artículos 1, 5, 8, 1 transitorio y demás citados de la ley 19.728 y se resuelve que:

I. Se acoge parcialmente la excepción de pago de la demandada respecto del feriado, condenándose a pagar únicamente el saldo de dicha prestación.

II. Se acoge la demanda de autos interpuesta por GISELA MARGOT SAAVEDRA MALDONADO, en contra de BANCO BICE, RUT N°97.080.000-K, representada legalmente por doña LORENA PILAR MUÑOZ MORA, declarándose que el despido de la actora acaecido el 20 de diciembre de 2023 fue improcedente y, en consecuencia, se condena a la demandada antes individualizada al pago de:

- a) la suma de \$7.390.188 (siete millones trescientos noventa mil ciento ochenta y ocho pesos) por concepto de incremento de un 30% por sobre la indemnización por años de servicio,
- b) la suma de \$400.268 (cuatrocientos mil doscientos sesenta y ocho pesos) correspondiente al monto adeudado por concepto de feriado proporcional,
- c) las cotizaciones de seguridad social en AFC CHILE S.A. por el periodo comprendido entre el 1 noviembre de 2006 al 20 de diciembre de 2023.
- d) al pago de las remuneraciones (ascendente a \$2.239.451) que se devenguen desde la fecha del despido 20 de diciembre de 2023 y hasta la convalidación



del mismo por el pago de las cotizaciones adeudadas, sin límite alguno de acuerdo con lo previsto en la Ley N°20.194.

III. Los montos ordenados pagar deberán serlo considerando los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según sea el caso.

IV. Cada parte soportará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente resolución cumplirse con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, de lo contrario remítanse los antecedentes al juzgado de cobranza laboral y previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívese en su oportunidad procesal.

RIT O-1491-2024

RUC 24- 4-0554102-1

Dictada por SUSANA DEL PILAR VERDUGO PÉREZ, Jueza Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

