

CAUSA	21-4-0376215-3	RIT T-20-2021
MATERIA	Art. 485 inciso 3º CT	Código L082
PROCEDIMIENTO	Tutela	
DEMANDANTE	MARÍA GRACIA CRISOSTO RIQUELME	RUN _ 8.773.843-4
ABOGADO	Yasna Del Carmen Cancino Rosson	RUN 14.288.920-K
ABOGADO	Maribel Andrea Guerrero Herrera	RUN 18.282.223-K
DEMANDADO	BANCO SANTANDER CHILE	RUT 97.036.000-K
ABOGADO	Fernando Alejandro Varas Acuña	RUN 13.949.259-5
INGRESO	29 de diciembre de 2021	
AUDIENCIA ÚNICA	6 de septiembre de 2022, 10 de noviembre de 2022, 11 de abril de 2023 y 14 de junio de 2023	

Linares, cuatro de agosto de dos mil veintitrés.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio. Que son partes en este juicio doña MARÍA GRACIA CRISOSTO RIQUELME, secretaria ejecutiva, casada, cédula nacional de identidad 8.773.843-4, domiciliada Don Alberto Oriente N°1274 Villa Mari, de la ciudad de Linares, como demandante y BANCO SANTANDER CHILE S.A, empresa del giro de su denominación, Rut N° 97.036.000-K, con domicilio en calle Independencia N°557, representada legalmente por don JORGE ARTURO PEÑA COLLAO, cédula nacional de identidad 8.190.497-9, desconozco profesión u oficio, del mismo domicilio, como demandado.

Segundo: Demanda. Que comparece doña María Gracia Crisosto Riquelme, ya individualizada, quien demanda despido vulneratorio, nulidad del despido y cobro de prestaciones labores a su ex empleador, BANCO SANTANDER CHILE S.A, ya individualizada, por los fundamentos de hecho y derecho que expone:

I. LOS HECHOS:

1. RELACIÓN LABORAL.

Que ingresó a trabajar para Banco Santander con fecha 09 de septiembre de 199, como cajera, en la ciudad de Cauquenes. Producto de su buen desempeño, pase a cumplir distintas funciones, en distintas oficinas y sucursales del Banco. Así por ejemplo:

- Desde 09 de septiembre de 1991 a marzo de 2006: cajera en la sucursal de Cauquenes, para luego ser Tesorera.
- Desde el año 2006 a 2009, como Tesorera en la ciudad de Constitución, y luego a Jefe de Servicios.
- Desde el año 2010 a diciembre de 2012, como Jefa de Servicios en la ciudad de San Javier.
- Desde 2013 a 2014, Jefa de Servicios en la sucursal de la Universidad de Talca.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

- Desde marzo de 2014 a octubre de 2014, Jefe de servicio en Mall Plaza de la ciudad de Talca.

- Desde octubre de 2014 a diciembre de 2019, en la sucursal SELECT Talca cathedral, como jefe de Servicio.

- Desde enero a junio de 2020, en Work Café, sucursal Las Rastras de la ciudad de Talca, como jefe de operaciones.

- Desde julio de 2020 a agosto de 2020 en la sucursal Talca Plaza, como Gestor soporte de recuperaciones.

A raíz de la pandemia, dado el funcionamiento en modalidad teletrabajo, en agosto de 2020 aproximadamente, la trasladaron a la sucursal de Linares, en el mismo cargo de Gestor soporte de recuperaciones, siendo este su último cargo.

Su remuneración promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados (julio, agosto y septiembre), para efectos del art. 172 del Código del trabajo fue \$1.851.554.-

2. HECHOS ANTERIORES AL DESPIDO.

Sus buenas relaciones con su empleador comenzaron a sufrir cambios, producto de que en enero de 2021 se percató que no tenía fondos en la AFC, pese a que había gestionado su afiliación en mayo del año 2009. Dirigiéndose a la Administradora de Fondos de cesantía para averiguar a qué se debe tal situación, ingresando el reclamo a inicios de marzo de 2021, previa indagación en el mes de febrero.

Adicionalmente, hace un levantamiento del problema a través de la plataforma interna del Banco, denominada “CAV” para que dieran solución a la falta de cotizaciones, y además se comunicó vía correo electrónico con el personal encargado de remuneraciones.

Sus cotizaciones de seguro de cesantía comenzaron a ser pagadas en el mes de abril de 2021, en circunstancias que al menos tomaron conocimiento de la omisión en el mes de febrero de 2021.

El 08 de junio de 2021 fue contactada por don Oscar Ortiz, jefe de personal y remuneraciones, con quien intercambie una serie de correos, sin obtener una solución concreta. Sin embargo, en una oportunidad recibe una llamada telefónica, y le indica que la regularización de mi situación tendría un costo aproximado de \$30.000.000, por lo tanto le solicita desistirse del reclamo y que comience a cotizar desde ese mes (junio 2021). Ante esta solicitud, se negó en atención a que se trataba de sus fondos de la AFC, y ante esto me indica que, por lo tanto, iban a tener que descontarme lo que correspondía a mi aporte, que eran aproximadamente \$2.000.000, a lo que le dije que no tenía problema con eso.

Indica que a fines de marzo de 2021 se contagia de COVID-19, siendo hospitalizada en el mes de abril en Cauquenes y posteriormente en Concepción. Tras esto, estuvo con licencia médica hasta el 28 de abril aproximadamente, retornando al trabajo, en el mes de mayo de 2021, en modalidad teletrabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Indica que desde antes del contagio estaba siendo fuertemente presionada para que se vacunara, pese a que no tenía ninguna enfermedad de base que le permitiera estar dentro del grupo de riesgo, de acuerdo al calendario de vacunación de esa época.

La razón porque su empleador, insistía tanto en la vacunación del personal, era porque tenía interés en obtener la certificación de la sucursal, consistente en una especie de “sello verde” interno, que le permitía tener a todos sus ejecutivos en modalidad presencial y atender de ese modo, la mayor cantidad de público; y así, consecuencialmente, potenciar su imagen pública.

Tras retomar sus labores, la presión para vacunarse se hizo más persistente. Finalmente, obtuvo la autorización de su médico tratante, para vacunarme, a fines de julio de 2021.

Dado que no tenía la segunda dosis de la vacuna, trabajó durante todo el mes de agosto y septiembre en modalidad teletrabajo. Sin embargo, a pesar de estar en tal modalidad, no le proporcionaron teléfono, impresora, ni implementos de seguridad (como mascarillas, alcohol o escudo fácil), aun cuando debía salir a terreno a visitar a clientes.

Pese a su enfermedad, estar con licencia y trabajar en modalidad teletrabajo, igualmente ganó el concurso de resultados (premio que se otorga trimestralmente), porque fue la ejecutiva que normalizó y contuvo más clientes durante este periodo. Señala que aproximadamente desde el año 2005, se le otorga este premio. Un ejemplo de mi trabajo, es que durante el mes de licencia en abril, obtuvo un cumplimiento de metas del 140%.

3. EL DESPIDO

El día 04 de octubre de 2021, se presentó en la sucursal, recibe su cartera de clientes y cuando comienza a sacar sus fichas, aparece su jefe directo, don Cristian Concha Rodríguez, (jefe del área de cobranzas) pidiéndole que acuda a su oficina, informándole que está despedida.

En ese momento ingresa el Jefe de Operaciones, don Luis Ramos, quien le entrega de la carta de despido, esgrimiéndose en ella la causal de “necesidades de la empresa”, cuyo contenido se incorporó con la prueba documental.

Señala que al momento del despido queda en shock, escuchando voces a lo lejos de sus superiores, quienes desarrollaban teorías del porqué de la decisión, sin que yo lograra entender nada en ese momento.

Tras 30 años trabajando para el Banco Santander, tenía una cantidad importante de cosas en su oficina (fotos, plantas, premios, regalos, documentos personales, etc.), por lo que le indicaron que debía tomar sus cosas e irse. Juntó sus enseres en 4 cajas y cuando pretendía hacer abandono del Banco, se acerca don Luis Ramos, pidiendo que exhiba las cajas, momento en que empieza a revisar las cajas frente a los demás funcionarios del Banco y de clientes. Esta situación la hizo sentir sumamente humillada, como si fuera una desconocida o un delincuente.

En el área que trabajaba, además del jefe, laboraban otros dos funcionarios, quienes llegaron durante el año 2021. Ninguno de ellos cumplía las metas como yo y no obstante, aún se mantienen en sus cargos.

En tal contexto, su despido solo puede ser considerado una maniobra de represalia tras haber presentado reclamo en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), dado que además



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

puso en conocimiento del Banco el reclamo por el no pago de las cotizaciones del seguro de cesantía. En definitiva, su empleador en lugar de resolver el problema, procedió a despedirla.

Indica que la proximidad temporal entre los acontecimientos narrados y el despido, más la falsedad de los fundamentos esgrimidos en la carta, redunda en una flagrante vulneración a sus derechos fundamentales, dado que claramente su despido fue una represalia por mi reclamo ante la AFC.

4. CARTA DE AVISO DE DESPIDO.

Considera sospechoso que el despido se produzca luego de haber reclamado ante la AFC y después de haber rechazado la petición de la empresa de desistirse del mismo, por lo que cree que tal reclamación constituye el fundamento real del despido intempestivo, lo que constituye una represalia ilegítima en su contra.

Con la simple lectura de los hechos invocados en la carta de aviso, queda de manifiesto que los fundamentos invocados resultan insuficientes y carecen de antecedentes concretos, según detalla:

a) El empleador señala en la carta: "Santander Chile, se encuentra en un proceso de reestructuración, racionalización, y eficiencia del negocio, acorde al contexto actual de liquidez que existe en el mercado nacional, los stock de cartera en morosidad están en sus mínimos históricos en la industria y el grupo".

Tal afirmación no refiere ningún hecho concreto, no indica los promedios históricos de la cartera de morosidad, ni los valores actuales, lo que impide realizar una comparación que permita corroborar la información.

Extienden el argumento a "la industria y el grupo" lo que implica apelar a argumentos ajenos o externos a Banco Santander, lo que no es admisible.

Tampoco explica en qué consiste la racionalización o la supuesta reestructuración, dado que no indican si se suprimirán cargos, si se redestinaran trabajadores a otras funciones, se fusionará el área con otra área relacionada, etc. En definitiva, no explican de ninguna manera porque se hace necesario el despido.

b) Por otra parte, lejos de poder constatar que su cargo haya sido suprimido, resulta paradójal que este mismo año 2021, se elevó de 1 a 3 la cantidad de gestores de recuperación, con la agravante que la funcionaria original era yo. Adicionalmente, tras su despido se mantienen estos dos nuevos gestores, conservándose por lo tanto el área de recuperaciones y los cargos respectivos, lo que no se condice con los "mínimos históricos" que sugiere la carta de aviso, porque de ser tal el caso, se habría reducido a 1 sólo gestor, como era la situación a principios de 2021.

c) A raíz de lo expuesto, surgen más que indicios para cuestionar los fundamentos del despido, justamente porque resulta extraño despedir a una trabajadora con 30 años de servicio y alta remuneración (generando en consecuencia un alto gasto por finiquito) y lo que es peor, despedir a la mejor trabajadora del área dado sus altos índices de cumplimiento de metas.



d) Existe así mismo una proximidad temporal entre algunos eventos claves, como lo son la fecha en que se presenta a solicitar información a la AFC y luego presenta reclamo (entre febrero y marzo de 2021), comunico a mi empleador del tal situación (en febrero de 2021), llamada telefónica para desistirme del reclamo (08 de junio de 2021) y mi despido (4 de octubre).

e) En suma, la causal de despido no se encuentra fundada en los hechos, constituyó un elevado costo económico para el empleador (50 millones de pesos) y vista la cercanía con la interposición del reclamo ante la AFC, concluye que éste obedece a una represalia en los términos del artículo 485 inciso 3° parte final del Código del Trabajo.

5. RECLAMO ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El 18 de octubre de 2021 presenta un reclamo ante la inspección del trabajo, por despido vulneratorio, en subsidio despido injustificado o indebido, nulidad de despido y cobro de prestaciones, ya que no se encontraba conforme con la propuesta irrevocable de pago formulada por el empleador en la carta de aviso.

Entre las peticiones concretas, solicité ante la Inspección del trabajo, que se hiciera el pago de las siguientes prestaciones:

- Pago de cotizaciones de seguro de cesantía.
- Indemnización por falta de aviso previo.
- Indemnización por años de servicio legal y convencional.
- Feriado Legal y proporcional.
- Feriado progresivo
- Remuneraciones
- Otras remuneraciones (premio trimestral ganado, premio campaña agosto, bono de vacaciones, bono teletrabajo).

El comparendo se realizó los días 05 y 08 de noviembre de 2021, el cual terminó sin acuerdo y lo que es peor, sin que se le pagara el finiquito propuesto.

En el comparendo, la inspectora conciliadora consultó a su parte si estaba dispuesta a recibir en dicha instancia los valores reconocidos en proyecto de finiquito, manifestándole que aceptaba lo anterior sin perjuicio de reservar su derecho a reclamar judicialmente otras prestaciones y diferencias de valores.

Sin embargo, el reclamado se negó a realizar el pago, señalando que previamente debía estar firmado el finiquito, lo cual constituye una manifiesta infracción a lo establecido en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo que establece que la comunicación del empleador conforme al art 162 supone una oferta irrevocable de pago. Tales valores deben pagarse de una sola vez al tiempo extender el finiquito. El artículo 177 agrega que el finiquito deberá ser puesto su pago a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles contados desde la separación.

Ello no ocurrió en mi caso, por lo cual, al persistir el empleador en el no pago del finiquito, incluso tras ser apercibido por la Inspectora del Trabajo, ésta procedió a cursar sanción, en los siguientes términos: “No otorgar finiquito de trabajo y no poner el pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles, norma infringida, artículo 177 en



relación con el artículo 506 del Código del Trabajo, habiéndose constatado que la empresa no acredita haber otorgado finiquito de trabajo ni haber puesto su pago a disposición de la trabajadora, doña María Gracia Crisosto Riquelme, dentro de los 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, ocurrida el 04 de octubre de 2021”.

En el mismo reclamo, se le cursaron adicionalmente a la demanda las siguientes sanciones:

- No pago de remuneraciones del mes de octubre de 2021.
- No contener el contrato las cláusulas básicas legales, ni demás estipulaciones pactadas entre las partes.
- No exhibir la documentación necesaria solicitada al momento de efectuar las labores de fiscalización.

Como se desprende, no existió acuerdo ni pago alguno de parte del empleador, por lo tanto se ve en la obligación de recurrir ante los tribunales de justicia para interponer las acciones legales por despido vulneratorio, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, tales como las indemnizaciones respectivas, recargos e incrementos legales.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Reproduce el contenido de la acción de tutela laboral, en la ley 20.087, reproduciendo el artículo 485 del Código del Trabajo, en donde se pretenden evitar los abusos y excesos en el ejercicio de la potestad de mando del empleador, lo que en este caso puede observarse, desde que esta potestad fue ejercida de forma irracional y arbitraria sobre mi persona.

Como primer punto a despejar y atendido que la acción ejercida es la de despido vulneratorio del artículo 489 del Código del Trabajo, es menester hacer presente que el artículo 454 N°1, establece en este tipo de juicios pesa sobre la parte demandada la carga de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido. Pero hay más: se ha impuesto una importante limitación, pues la norma aclara que: “sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

1. VULNERACION A LA GARANTIA DE INDEMNIDAD LABORAL.

Señala que se ha vulnerado la garantía de indemnidad laboral, puesto que el despido es una represalia del empleador en su contra, por haber reclamado ante la Administradora de Fondos de Cesantía por el no pago del seguro respectivo. Citando doctrina y jurisprudencia en dicho sentido.

Señala que, como lo ha sostenido el Profesor Ugarte, la norma contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo inciso 3° es un derecho fundamental, que a diferencia del resto de los derechos protegidos por el referido artículo que están reenviados al texto constitucional. La garantía de indemnidad tiene la estructura propia de una regla, en cuanto fija de antemano las condiciones de aplicación de la misma, en el marco de las relaciones laborales.⁵

Así, la indemnidad entendida como regla, a diferencia de los derechos fundamentales estructurados como principios, no deben ponderarse ni balancearse con otros derechos. En consecuencia, no hay represalias justificadas o proporcionadas. Si existió represalia frente al



ejercicio legítimo de la denuncia ante una autoridad judicial o administrativa, existió vulneración de la garantía de indemnidad.

Agrega que el fundamento constitucional de la garantía de indemnidad se encuentra directamente en el artículo 19 n°3 de la Constitución Política de la República, es decir, la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, cuyo núcleo básico se refiere a la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, es complementada en cuanto a su alcance por el contenido de los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, especialmente el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y el Reglamento 119 de la Organización Internacional del Trabajo.

Indica que en la Unión Europea, existe regulación supranacional del despido por represalia, en las Directivas Comunitarias 76/207/CEE y 2002/73/CE, que impone la obligación de los Estados de proteger a los trabajadores por despidos o trato desfavorable como reacción ante una reclamación efectuada por el trabajador. Y desarrolla doctrinariamente la Garantía de Indemnidad.

Así las cosas, la represalia a que hace alusión el art. 485 inciso 3° del código del ramo, no solo se limita a los actos de fiscalización de la Dirección del Trabajo, o al ejercicio de la acción judicial, propiamente tal, sino que también a los actos preparatorios, sean dentro de la empresa o fuera de ella, que tengan por finalidad la revisión, fiscalización o recopilación de antecedentes tendientes a tutelar los derechos laborales del trabajador en sede administrativa o judicial.

Por tal razón, la norma en comento debe entenderse como meramente ejemplar y no taxativa.

Lo anterior resulta acorde a los principios de interpretación aplicables al caso, en especial en óptica de derechos fundamentales en el contexto de las relaciones laborales. Concretamente, los principios involucrados son los siguientes:

INTERPRETACIÓN PRO HOMINE

Desarrolla el principio Pro Homine en su carácter interpretativo y normativo. En la primera se requiere que la interpretación de los derechos se realice en aquella versión que les otorgue el máximo de potencialidad y ejercicio efectivo por parte de las personas, como asimismo que sus limitaciones o restricciones legítimas solo pueden ser entendidas en sentido estricto.

Señala que el principio es plenamente aplicable al caso en comento, ya que estamos tratando derechos fundamentales del trabajar, por lo tanto, debemos recurrir a la interpretación que le permita acceder de forma eficiente a la justicia, y que le permita resguardar sus derechos.

PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO LABORAL. REGLA 1ª, PRINCIPIO PRO OPERARIO.

La actora desarrolla la interpretación de la ley en la doctrina de Guzmán Brito y, luego, el Principio protector en la clasificación de Américo Plá, desagregándolo en 3 sub principios: 1) In dubio pro operario, 2) Aplicación de la norma más favorable, y 3) Condición más beneficiosa.

Dicho lo anterior, corresponde que la garantía de indemnidad, se extienda no solo al trabajador que acude ante la Dirección del Trabajo o ante los Tribunales de justicia, sino



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

también ante otras instituciones, públicas o privadas, en reclamo de sus derechos laborales, puesto que la protección debe comprender desde los actos preparatorios, la fase administrativa y la fase judicial, ya que todas estas no son más que distintas fases del derecho a la tutela judicial efectiva.

Tal sería el caso de esta demandante.

Continúa con una extensa exposición jurisprudencial de las sentencias contenidas en causa RIT T-469-2016 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Recurso de Nulidad, ante la Corte de Apelaciones de Santiago ROL CORTE 1833-2016 Laboral, causa RIT T-700-2018 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causas RIT T-263-2016 y RIT 111-2012 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causas T-18-2015 y T-49-2014 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

3. EN CUANTO A LA TECNICA DE LOS INDICIOS.

Ahora, en cuanto a la prueba de la lesión cita el artículo 493 del código del Trabajo, indicando que los indicios del caso concreto para estimar el despido como un acto de represalia, son los siguientes:

- Que el despido se haya efectuado tras haber presentado un reclamo en la AFC, por no pago de cotizaciones de seguro de cesantía por parte del empleador.

- Que previo al despido, en junio de 2021 se haya puesto en contacto con la actora el jefe de personal y remuneraciones, señalando que la regularización de mis cotizaciones significaría un costo de \$30.000.000 para mi empleador.

- Que el jefe de personal y remuneraciones (Oscar Ortiz), le hubiera pedido desistirse del reclamo a la AFC y haberse negado a dicha petición.

- Que resulta ilógico que en un proceso de reducción de personal, se despidan al trabajador cuyo costo económico es el más elevado para la empresa. En su caso, con una oferta de finiquito por \$49.974.044.

- Que, siempre fue la ganadora de las metas de gestión, incluso ganando en el mes de septiembre de 2021, el concurso de resultado, concurso que se realiza de forma trimestral.

- Que a pesar de haber estado un mes con licencia, cumplió en un 140% sus metas.

- Que, el empleador haya incorporado durante el año 2021, dos nuevos gestores de soporte de recuperaciones, quienes aún conservan su cargos.

- Que, el despido se haya originado a escasos 8 meses de haber presentado el reclamo y a 4 meses desde el jefe de personal le solicitó desistirse del reclamo.

- Que, la carta de aviso de despido se encuentra desprovista absolutamente de fundamentos de hecho, que permitan justificar mi desvinculación.

4. NULIDAD DEL DESPIDO POR FALTA DE PAGO INTEGRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES DEL TRABAJADOR.

El artículo 162 inciso 5º dispone que si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Así, es obligación de BANCO SANTANDER CHILE S.A.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

pagar el total de las cotizaciones correspondientes a la AFC, desde mayo de 2009, hasta el último día del mes anterior al despido. La demandada sólo cumplió su obligación a partir de abril de 2021, por lo cual es procedente declarar que el despido no ha surtido el efecto de poner término al contrato y, según lo dispone el inciso séptimo del citado artículo 162, se condene a la demandada Banco Santander Chile S.A. al pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales por todo el período comprendido entre la fecha del despido (independiente del hecho de haber sido este vulneratorio) y su convalidación o hasta que se dicte sentencia de término en estos autos, lo que ocurra primero.

Así, en atención a lo expuesto, viene en solicitar declarar la nulidad del despido, y se condene a la demandada al pago de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, ello sin perjuicio de las demás prestaciones demandadas.

5. CONCLUSIONES

Concluye indicando que, de lo expuesto previamente, no queda más opción que considerar que el despido de que fue objeto ha sido una maniobra de represalia, y que por ende, se ha producido vulnerando la garantía de indemnidad consagrada en la legislación laboral.

En tal entendido, permite que al tribunal ordenar a la demandada el pago de la indemnización especial del artículo 495 del Código laboral, en su máximo equivalente a 11 meses de la última remuneración, atendida la gravedad del derecho conculcado. Adicionalmente, procede el pago de la indemnización por años de servicios, incremento del artículo 168 e indemnización sustitutiva del aviso previo.

III. PRESTACIONES QUE SE DEMANDAN.

ACERCA DE LA REMUNERACIÓN PROMEDIO

Adjunta un cuadro explicativo de la remuneración durante los meses de julio, agosto y septiembre, con una Remuneración Promedio de \$1.851.554, valor día \$61.718, lo cual difiere con el valor informado en la carta de aviso, donde señalan la suma de \$1.628.091.

DESARROLLO DE LAS PRESTACIONES ADEUDADAS:

A. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO:

Según instrumento colectivo vigente a la fecha del despido, en la cláusula Decima Letra A) se establece que: “La empresa pagará a los trabajadores con una antigüedad superior a 1 (un) año y cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicio, equivalente a 30 (treinta) días de la misma remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para la Empresa y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo”.

Por lo tanto, le corresponde el pago de la indemnización legal por 11 años de servicios y la indemnización convencional de 19 años adicionales, lo que arroja la suma de \$55.546.620, según se desglosa más adelante.-



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

B. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO

Habiendo sido apartada del cargo sin mediar el aviso previo de 30 días desde la notificación de mi despido, según dispone el art 489 inc. 3°, le corresponde el pago de la indemnización sustitutiva prevista en el artículo 162 inc. 4° del código del Trabajo, por la suma de \$1.851.554.

C. INCREMENTO POR DESPIDO INJUSTIFICADO

El art 489 inc. 3 del CT también establece que de acogerse la denuncia de tutela, el juez ordenara indemnización por años de servicios con el correspondiente recargo según del art 168.

En el caso de marras, al haberse invocado la causal del art 161, esto es necesidades de la empresa, corresponde aplicar el recargo de la letra a) de la norma citada, equivalente al 30%.

Así, la demandada deberá pagar por este concepto la suma de \$16.663.989

D. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO VULNERATORIO

Calculando la indemnización en su máximo de 11 meses, dada la gravedad de la vulneración cometida, corresponde una indemnización por este concepto de \$ 20.367.094

E. RECARGO POR NO PAGO OPORTUNO DE FINIQUITO:

En el presente caso, no se puso a disposición de su parte el referido finiquito, dentro del plazo legal, el que venció con fecha 15 de octubre. La oferta de pago contenida en la carta de aviso contemplaba las siguientes prestaciones: 1) Años de Servicio \$48.842.730; 2) Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.628.091; Vacaciones proporcionales \$1.276.300. Total prestaciones finiquito \$ 51.747.121.

Adicionalmente, persistió en el incumplimiento de la empresa, quien se negó rotundamente a pagar el finiquito en el comparendo ante la Inspección del trabajo de fecha 5 de noviembre, pese a advertirle la fiscalizadora de la aplicación de multas.

Lo anterior hace procedente aplicar el incremento del 150% atendida la contumacia de la demandada, quien claramente goza del respaldo presupuestario suficiente para haber cumplido oportunamente, no haciéndolo sólo para agravar la situación económica de esta trabajadora demandante.

Este recargo asciende en consecuencia a la suma de \$75.706.232.-

F. PRESTACIONES POR NULIDAD DE DESPIDO

De conformidad al art. 162 el empleador tendrá la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones, entre el 05 de octubre de 2021, hasta la convalidación del despido, lo que deberá informar mediante carta certificada. Las remuneraciones devengadas hasta el día 27/12/2021 ascienden a \$5.122.634.

G. PAGO DE COTIZACIONES DEL SEGURO DE CESANTIA

Como se ha señalado a lo largo de la demanda, esta parte se afilió a la AFC en mayo de 2009, por lo tanto al empleador le correspondía el pago de las cotizaciones del seguro de cesantía desde el mes de junio del mismo año, lo que no hizo.

La demandada solo procedió a pagar el seguro de cesantía a partir del 10 de mayo de 2021, enterando por este concepto la suma de \$18.089, correspondiente al mes de abril.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Por lo tanto, corresponde el pago de las cotizaciones por seguro de cesantía desde el mes de junio de 2009, hasta el mes de marzo de 2021, en los porcentajes que señala la ley 19.728.

Así mismo, se solicita que el pago de las respectivas cotizaciones se realice según los reajustes del art. 11 de la ley antes referida, por un total de \$ 177.541.721, que explica en un cuadro.

Concluye solicitando tener por interpuesta demanda de tutela laboral, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de BANCO SANTANDER CHILE S.A, representado por don JORGE ARTURO PEÑA COLLAO, ambos ya individualizados, o por quien la represente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del trabajo, darle tramitación y en definitiva acogerla, declarando:

1. Que se lesionaron mis derechos fundamentales con ocasión del despido, en particular la garantía de indemnidad.

2. Que se califica mi despido como vulneratorio de carácter grave

3. Que la demandada debe pagar la indemnización por años de servicio (30 años), del art. 163 del Código del Trabajo, por la suma de \$55.546.630

4. Que la demandada debe pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, por \$1.851.554.

5. Que se condena a la demandada al pago del incremento del 150% respecto de las sumas de dinero ofrecidas en la carta de aviso, por no pago oportuno del finiquito, correspondiente a la suma de \$75.706.232. o el porcentaje que estime pertinente.

6. Que siendo el despido injustificado, la demandada debe pagar la indemnización legal y convencional por años de servicio con el incremento del 30% según el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, lo que asciende a \$ 16.663.986.-

7. Que la demandada deberá pagar al demandante la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, no inferior a 6 ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual. Pide desde ya que sea determinada en el rango máximo, atendida la relevancia y significación de la garantía lesionada lo que asciende a \$20.367.094.

8. Que la demandada debe pagar por concepto de Feriado legal y proporcional la suma ascendente a \$2.283.584.

9. Que no encontrándose pagadas las cotizaciones de seguro de cesantía entre mayo de 2009 y marzo de 2021, se declara nulo el despido de que fui objeto, por lo que la demandada deberá pagar mis remuneraciones desde la fecha del despido hasta la fecha de la convalidación.

10. Que todos los valores anteriores deberán ser pagados más los reajustes e intereses legales, conforme lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo;

11. Todo lo anterior sin perjuicio, claro está, de la suma mayor o menor que determine conforme a Derecho y el mérito del proceso.

12. Disponer que una copia de la sentencia sea enviada a la Inspección del trabajo, para su inscripción en el registro de infractores previsto en el artículo 495 del código del Trabajo, lo cual inhabilitará a la demandada a realizar contrataciones con el Estado.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

13. Disponer que la demandada debe pagar las costas del juicio._

En el primer otrosí doña María Gracia Crisosto Riquelme, ya individualizada, interpone en forma subsidiaria, demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones labores contra Banco Santander Chile S.A, ya individualizado, en razón de las mismas razones expuestas en lo principal y, especialmente que la carta de despido resulta insuficiente para cumplir el requisito legal y para configurar la causal invocada, siendo tan genérica la carta que no se logra advertir el alcance de las locuciones “reestructuración”, “racionalización” y “eficiencia del negocio”, causando indefensión al trabajador, al no contar con ningún tipo de elemento fáctico para impugnar tal afirmación. Sin que se haya detallado los malos números de la empresa, cual es la reestructuración a que ha de someterse la empresa ni a cuantos asciende el número de desvinculados de la empresa a los que hace alusión la carta de despido.

En razón de lo anterior, concluye solicitando tener por interpuesta demanda subsidiaria de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales en contra de **BANCO SANTANDER CHILE S.A** , ya individualizada, declarando:

1. Que se declare injustificado y/o indebido el despido.
2. Que la demandada debe pagar la indemnización por años de servicio (30 años), del art. 163 del Código del Trabajo, la suma ascendiente a \$55.546.630
3. Que la demandada debe pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a un mes de su remuneración promedio, es decir, \$1.851.554.
4. Que la demandada debe pagar por concepto de Feriado legal y proporcional la suma ascendente a \$2.283.584.
5. Que se condene a la demandada al pago del incremento del 150% respecto de las sumas de dinero ofrecidas en la carta de aviso, por no pago oportuno del finiquito, correspondiente a la suma de \$75.706.232. o el porcentaje que SS., estime pertinente.
6. Que siendo el despido injustificado, la demandada debe pagarme la indemnización legal y convencional por años de servicio con el incremento del 30% según el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, lo que asciende a \$ 16.663.986.-
7. Que no encontrándose pagadas las cotizaciones de seguro de cesantía entre mayo de 2009 y marzo de 2021, se declara nulo el despido de que fue objeto, por lo que la demandada deberá pagar las remuneraciones desde la fecha del despido hasta la fecha de la convalidación.
8. Todos los valores anteriores, más los reajustes e intereses conforme lo dispone el artículo 63 del Código del Trabajo;
9. Lo anterior sin perjuicio, claro está, de la suma mayor o menor que US determine conforme a Derecho y el mérito del proceso.
10. Disponer que la demandada debe pagar las costas del juicio.

En el segundo otrosí, en subsidio de las acciones anteriores, interpone demanda de cobro de prestaciones laborales en contra del **BANCO SANTANDER CHILE S.A**, ya



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

individualizado, por los mismos fundamentos contenidos en lo principal y concluye solicitando tener por entablada demanda de cobro de prestaciones laborales en contra de **BANCO SANTANDER CHILE S.A**, ya individualizado, ordenando el pago de las sumas ofrecidas en la carta de aviso, ascendentes a \$50.470.821, con un recargo del 150%, ascendente a la suma de 75.706.232, sin perjuicio de la suma que SS., que determine en atención al mérito del proceso, con ejemplificadora condenación en costas.

Tercero: Contestación de la demanda. A folio 16, con fecha 10 de febrero de 2022, comparece don **Raimundo Tomas Yáñez Martínez**, abogado, en representación de la demandada **BANCO SANTANDER CHILE**, quien viene en contestar la demanda de tutela por vulneración de los derechos fundamentales, con ocasión del despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones, interpuesta en contra de su representada y solicita tener por contestada la demanda dentro del plazo legal y rechazarla en todas sus partes, conforme a los siguientes antecedentes:

I. HECHOS NO CONTROVERTIDOS

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo se tienen como aceptados los siguientes hechos señalados en la demanda de autos:

- 1) Es efectivo que, la demandante comenzó a prestar servicios para mi representada el día **9 de septiembre de 1991**.
- 2) Es efectivo que, al término de sus funciones, la demandante se desempeñaba en el cargo de **Gestor Soporte Recuperaciones**.
- 3) Es efectivo que, la demandante fue despedido por la causal del artículo 161 inciso primero, esto es **necesidades de la empresa**.
- 4) Es efectivo que la demandante fue desvinculada el día **4 de octubre de 2021**.

II. HECHOS CONTROVERTIDOS

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

1) Se niega expresamente que se haya vulnerado la garantía a la indemnidad de la denunciante, sea durante la vigencia de la relación laboral como con ocasión de su despido.

2) La razón del despido de la demandante obedece única y exclusivamente a la racionalización en que se encuentra sumergida la demandada, lo que significó el despido de centenares de Gestores Soporte Recuperación.

3) El despido de la demandante es plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, no siendo procedente ninguna de las prestaciones que reclama la contraparte.

4) No se adeuda ninguno de los conceptos demandados por la demandante.

5) No es efectivo que la última remuneración mensual percibida por la actora para los fines del artículo 172 del Código del Trabajo haya ascendido a la suma de \$1.851.554.- Su verdadera base de cálculo ascendía a la suma de **\$1.628.091.-**



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

6) No es efectivo que se adeude a la demandante suma alguna por concepto de indemnización por año de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, ni tampoco por concepto de feriado legal y/o proporcional.

7) No es efectivo que se adeude a la demandante suma alguna por concepto de cotizaciones de seguridad social de AFC Chile, ni ningún otro tipo de cotización previsional o de seguridad social.

8) No es efectivo que el despido de la demandante sea nulo y por lo mismo, nada se adeuda por concepto de la sanción de la nulidad del despido.

9) Nada se adeuda a la actora por concepto de recargo de hasta 150% contemplado en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo.

III. CONTESTANDO DERECHAMENTE LA DEMANDA: LA DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEBE SER RECHAZADA POR INFUNDADA

BANCO SANTANDER, debidamente representado o a través de sus trabajadores, no ha vulnerado alguno de los derechos fundamentales de que es titular la denunciante.

1) Consideraciones generales para el rechazo absoluto de la denuncia de autos.

Banco Santander es una empresa que busca que los trabajadores desempeñen sus labores en un ambiente grato de trabajo y que existan relaciones de confianza entre sus miembros. En cada área de la empresa las personas se apoyan unas con otras. Asimismo, existe un ambiente de trabajo digno y de respeto entre todos los colaboradores. Por lo mismo, en diversas ocasiones ha sido galardonado por la prestigiosa organización “Great Place To Work” como uno de los mejores lugares para trabajar en el país.

Las declaraciones efectuadas por la demandante no son efectivas y distan enormemente de la realidad.

La supuesta vulneración a la garantía de la indemnidad de que dice haber sido víctima la demandante, nunca existió ni durante la relación laboral, ni con ocasión del despido. Durante todo el tiempo que el denunciante prestó servicios para mi representada, en ningún caso se observó algún tipo de animadversión en su contra, pues todos los miembros de Banco Santander siempre han sido tratados con criterios justos y siempre se ha procurado mantener el respeto y buen trato.

A mayor abundamiento, el despido de la demandante se produjo, tal como indica la carta de despido, por una reestructuración y racionalización del área y cargo en la que se desempeñaba y no como un acto de represalia en su contra. En efecto, el día 4 de octubre de 2021 se desvinculó a la mayoría de los Gestores Soporte Recuperaciones.

Se niega desde ya lo señalado a lo largo del relato de la demandante en orden a que su despido se constituiría como una represalia por haber interpuesto una supuesta reclamación ante la institución de seguridad social AFC Chile.

En efecto, como ya lo señalamos, **su desvinculación solo se fundamenta en los hechos señalados en la carta de despido.** Será la demandante quien deberá probar todo el relato que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

señala el escrito pretensor, pero desde ya que es efectiva la denuncia que hace la demandante, pues su despido solo obedeció a la racionalización del área en la que se desempeñaba como Gestor Soporte Recuperaciones.

En efecto, y como se expondrá más adelante, la demandada se vio en la necesidad de tener reducir los cargos Gestor Soporte Recuperaciones. Esto, significó que la gran mayoría de los trabajadores que desempeñaban dicho cargo fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa, el día 4 de octubre de 2021.

Incluso más, significó el despido de la mayoría de los trabajadores que se desempeñaban como Gestores Soporte Recuperaciones. En la actualidad, casi no quedan trabajadores del Banco Santander que se desempeñen como Gestores Soporte Remuneraciones, lo que justifica y daría suficiente razón para fundamentar el despido.

Niega cualquier vulneración a los derechos fundamentales de la demandante, jamás fue víctima de represalia por parte de su representada, ni nada que se le asimile. Por el contrario, durante toda la relación laboral que mantuvo en la empresa, Banco Santander le respetó todos y cada uno de sus derechos laborales y fundamentales, agradeciéndole enormemente, al momento de comunicarle el término de la relación laboral, todo el tiempo y dedicación entregada a la empresa.

2) Inexistencia de vulneración a la garantía de la indemnidad de la demandante.

La demandante señala que se habría vulnerado su garantía de la indemnidad, fundado en que supuestamente se le habría despedido por haber presentado una supuesta reclamación ante la Institución de Seguridad Social AFC Chile, en contra de su ex empleador, a inicios de marzo 2021, sin si quiera especificar la fecha exacta en que dicho reclamo fue efectuado.

Así, la demandante funda su pretensión en el principio de indemnidad, bajo el supuesto fáctico recién señalado.

Reitera que aquel supuesto es totalmente falso, toda vez que el despido obedeció a los hechos contenidos en su carta de despido, a saber, la reestructuración y racionalización del área de Gestores Soporte Recuperaciones, al cual pertenecía la actora. Hace presente que igualmente no se configura una vulneración a esta garantía por los siguientes argumentos de hecho y de derecho que se pasa a exponer:

Cita el artículo 485 del Código del Trabajo, de lo que se desprenden tres elementos que caracterizan a la garantía de la indemnidad:

A) EL PRIMER ELEMENTO, es necesario que el trabajador se encuentre en alguno de los siguientes presupuestos facticos:

1. Haya interpuesto una denuncia o reclamo ante la inspección del trabajo que provoque una fiscalización de su empleador.
2. O bien que haya ejercido una acción judicial que tenga como sujeto pasivo a su empleador.
3. También, la norma establece la hipótesis de que haya participado como testigo en un juicio en contra del empleador.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Resulta claro que la demandante no se encuentra en ninguno de estos supuestos, pues es clarísima al señalar que presento un supuesto reclamo ante la institución AFC Chile, más no un reclamo judicial ante algún tribunal de la República, tampoco administrativo ante la Inspección o Dirección del Trabajo y en ningún caso participo como testigo en un proceso judicial contra su empleador.

Por tanto, la acción de tutela se cae desde este momento, al no encontrarse la denunciante en los supuestos facticos prescritos por el legislador los cuales son taxativos y no son extensibles a otras situaciones fácticas.

Aunque el supuesto reclamo interpuesto por la demandante ante AFC Chile, en contra de Banco Santander, solicita tener muy presente lo siguiente:

En primer lugar, la demandante aduce en su libelo haber presentado un supuesto reclamo o denuncia formal en contra de mi representada ante la institución AFC Chile, lo cual no ha ocurrido.

Entiende que lo único que ha ocurrido es que aparentemente ha habido un malentendido respecto del pago de cotizaciones y que la trabajadora denunciante ha intentado enmendarlo, pidiendo explicaciones tanto a AFC Chile como a Banco Santander, sobre el por qué no se le ha cotizado, pero en ningún caso un reclamo formal o una denuncia interpuesta por un trabajador en contra de su empleador.

A mayor abundamiento la institución que por mandato legal está facultada para conocer de estas situaciones, pudiendo cursar multas y sancionar es los infractores es la Super Intendencia de Seguridad Social.

Por tanto, si la trabajadora realmente hubiese tenido la intención de presentar un reclamo o denuncia sobre el no pago de sus cotizaciones de seguridad social, lo hubiese presentado ante dicha Super Intendencia y no ante AFC Chile.

En el caso de que sea efectivo que se haya interpuesto un reclamo o denuncia formal en contra de mi representada, indica que la demandada nunca ha tenido conocimiento del mismo, ni ha sido notificada del mismo, siendo de cargo de la demandante probar que si lo fue.

En síntesis, no se cumple con el primer elemento, la denunciante no se encuentra en ninguna de las tres situaciones fácticas prescritas por el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, para entender que se ha vulnerado la garantía de la indemnidad, las cuales son taxativas.

B). EL SEGUNDO ELEMENTO. La represalia empresarial: Se requiere que el empleador ejecute una acción de represalia en contra del trabajador, como consecuencia de la acción judicial o administrativa ejercida en su contra, siendo el despido la máxima concreción de la misma.

El despido de la demandante de autos fue realizado por la causal de necesidades de la empresa, cuyos hechos fundantes se encuentran indicados en su carta de despido y serán probados en el presente juicio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Como ya se señaló, la trabajadora nunca denunció o reclamo formalmente ante la institución AFC Chile, lo único que ha ocurrido es que aparentemente ha habido un malentendido respecto del pago de cotizaciones y que la trabajadora denunciante ha intentado enmendarlo comunicándose tanto con dicha institución como con mi representada, pero en ningún caso estamos ante un reclamo formal o una denuncia interpuesta por un trabajador en contra de su empleador.

Tan evidente es que no ha habido reclamación ni denuncia en contra de mi representada, que, a la fecha de hoy, habiendo transcurrido casi un año desde la presentación del supuesto reclamo, la demandada no ha sufrido consecuencia alguna, no ha sido multada ni sancionada.

En esa misma línea, si es que, con el actuar de la denunciante no ha habido, multa, sanción, o consecuencia alguna que cause perjuicio a mi representada, ¿Por qué habría de castigarla o de tomar represalias en su contra?

Siguiendo con la línea argumental de la denunciante, esta carece de lógica. Si es que el despido fue una represalia tomada producto del supuesto reclamo presentado en su contra ¿Por qué la desvinculo 7 meses después de ocurrido el hecho y no inmediatamente, como es lógico, y de la esencia de una represalia?

Por último indica que a la fecha de su presentación, la demandada no ha sido notificada ni informada de ningún reclamo ni denuncia presentada en su contra por parte de la denunciante. Siendo, la notificación del presente escrito pretensor, la única comunicación en que la trabajadora ha imputado una reclamación en contra de mi representada.

Así las cosas, el despido de la denunciante no corresponde a una represalia de su empleador, como ya se señaló, Banco Santander, con fecha 4 de octubre de 2021, desvinculo prácticamente a todos los Gestores Soporte Recuperación, no siendo la denunciante una excepción a aquella situación general.

En síntesis, tampoco se cumple con el segundo elemento, pues no ha habido represalia de parte de mi representada.

C). TERCER ELEMENTO. Relación de causalidad, que tampoco se configuraría para el caso de autos, ya que el despido, como ya se señaló, se debió única y exclusivamente a la causal técnica y objetiva de necesidades de la empresa.

Así, no podría haber una causalidad entre el despido y el supuesto reclamo presentado por la denunciante, en primer lugar, por el extenso lapso temporal entre ambos (pasaron 7 meses desde el supuesto reclamo y el despido) y, en segundo lugar, tal como ya se señaló, la gran mayoría de los Gestores Soporte Recuperaciones fueron desvinculados el 4 de octubre de 2021-, por lo mismo, nos encontramos frente a despidos masivos y no solo frente al despido de la demandante.

En efecto, y como se expondrá más adelante, en el año 2021 la demandada se vio en la necesidad de racionalizar el área de Gestores Soporte Recuperación. En particular, la empresa llegó al punto de prácticamente suprimir el cargo en regiones y casi todas las personas que se



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

desempeñaban como Gestores Soporte Recuperación fueron despedidas por la causal de necesidades de la empresa.

Esto hace evidente que no existe ninguna relación de causalidad entre la supuesta reclamación efectuada por la demandante y su despido, puesto que la única causa del despido de la actora fue la racionalización de su área de trabajo, el despido de la demandante obedece exclusivamente a que el cargo que desempeñaba para la empresa fue racionalizado profundamente a nivel nacional.

En síntesis, tampoco se cumple con el tercer elemento, no hay nexo o relación de causalidad entre el supuesto reclamo efectuado por la denunciante y su despido.

De esta forma es improcedente invocar el procedimiento de tutela laboral respecto de una vulneración a la indemnidad que no existe, debiendo ser rechazada en todas sus partes.

IV. MOTIVOS DEL DESPIDO DE LA DEMANDANTE. HECHOS Y JUSTIFICACIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Indica que el despido de la demandante es justificado tanto en los hechos como en el derecho, correspondiendo rechazar las pretensiones fundadas en la acción de despido injustificado.

1) El despido de la demandante se encuentra plenamente justificado. Relación circunstanciada de los hechos que justifican el despido.

En la carta de despido que se le entregó a la demandante se expresó por parte de Banco Santander la causal legal motivo del despido de la actora, esto es, la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, y los hechos que la configuran.

De la simple lectura de la carta de despido se desprende que el empleador ha cumplido con la exigencia de indicar tanto la causal legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido, usando términos muy simples y claros. La causa legal motivo del despido de la denunciante, es la contemplada en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, **establecimiento** o servicio”, y los hechos que configuran dicha causal, exigencias, que por lo demás, la actora no cuestiona al momento de la comunicación.

De esta manera, a la actora se le comunicó en cumplimiento de todos los requisitos legales, las razones de su desvinculación y los montos que ésta recibiría por concepto de término de la relación laboral.

2) La demandante fue despedida como consecuencia de un proceso de reestructuración, racionalización, eficiencia y modernización de la unidad en la cual prestaba sus servicios.

La demandante prestaba servicios para Banco Santander desempeñándose como Gestor Soporte Recuperaciones. Debido a la necesidad de evitar gastos innecesarios y excesivos, así como también hacer más eficiente el funcionamiento del área en la que trabajaba la actora, y luego de un exhaustivo análisis, se decidió llevar a cabo un proceso de reestructuración, racionalización, eficiencia y modernización en el área de Gestores de Recuperación.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Este proceso ocurrió a nivel nacional, y afectó a todas las personas que se desempeñaban como Gestor Soporte Recuperaciones, lo cual implicó la supresión de centenares de puestos de trabajo del área afectada.

El cargo de Gestor Soporte Recuperaciones fue prácticamente eliminado, quedando, a la fecha de hoy, solo algunas personas en estos cargos. Lo anterior, debido a la mayor liquidez en el mercado: las medidas adoptadas por el Ejecutivo y el órgano legislador, han generado un aumento considerable de los activos líquidos en la economía nacional, cuestión que ha generado en la sociedad la posibilidad de solventar un gran número de deudas bancarias y ha generado una disminución significativa de la necesidad de la Banca de recuperar créditos o deudas morosas.

En este contexto, se puso término a la relación laboral con la demandante – en el tenor de una reestructuración profunda y general- por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “*necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*”, puesto que, debido a una sobredotación de ejecutivos y gestores (principalmente en el área de recupero) y otros cargos por las razones antes expuestas, se hizo completamente necesario disminuir la dotación de general del Banco, lo que consecuencialmente significó la disminución de los Gestores y Ejecutivos de Recupero, que era precisamente el cargo que ostentaba la demandante al momento del despido.

La necesidad de desvincular a la demandante no se funda en razones de carácter subjetivo, sino única y exclusivamente en la reorganización que llevó a cabo el empleador en virtud de su poder de dirección, organización y mando, que tiene su sustento en la libertad de emprendimiento consagrada en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República.

De esta forma, el despido de la demandante se encontraría plenamente justificado en los hechos y en el derecho, al ser las razones de su desvinculación de carácter objetivo, grave y permanente, esto es, eliminación de las funciones de la demandante y absorción de las mismas por otros trabajadores ya existentes, cumpliéndose de esta forma los requisitos exigidos por el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo por tanto el despido justificado.

Refuerza su argumentación transcribiendo los considerandos 3 y 4 de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción de 16 de octubre de 2007, Rol N° 107-2007.

El despido de la demandante no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o sancionatorio de esta parte, sino que, a circunstancias netamente objetivas, esto es, razones organizacionales. Por tanto, considera ajustado a derecho invocar la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que contempla como una de sus hipótesis la racionalización en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Sobre la racionalización transcribe el considerando 12 de la sentencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción de 15 de diciembre de 2009, rol N°561-2009.

Cabe tener presente SS. que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y



desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulan.

Habiéndose configurado efectivamente la causal de necesidades de la empresa, Banco Santander no ha infringido norma legal alguna, toda vez que es el empleador quien tiene tal prerrogativa, conforme a la potestad de mando, dirección, organización y administración de la empresa.

3) En el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a qué trabajador desvincular.

Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción del contrato de trabajo prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.

Reitera que se despidió a la demandante toda vez que se desempeñaba como Gestor Soporte Recuperaciones, área que se vio fuertemente impactado por el proceso de reestructuración, racionalización, eficiencia y modernización, en base a los cambios en el mercado bancario antes indicado. Y no solo se despidió a la demandante, sino también a otros centenares Gestores a nivel nacional, por el hecho de pertenecer a la misma área.

Lo anterior no implica un acto de discriminación o de represalia prohibido por la ley ni por nuestra Constitución Política, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento legal y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política. Sobre este punto, transcribe el considerando 11 de la Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, de 19 de octubre de 2009, Rol N° 70-2009.

Finaliza indicando que la afirmación de la demandante en orden a que el despido de que fue objeto es injustificado y vulneratorio a su garantía a la indemnidad carezca de razón de ser.

V. IMPUGNACIÓN DE LA BASE DE CÁLCULO.

Se controvierte expresamente la base de cálculo utilizada por la denunciante en su demanda, esta se encuentra artificialmente abultada.

No es efectivo que la última remuneración mensual percibida por la actora para los fines del artículo 172 del Código del Trabajo haya ascendido a la suma de \$1.851.554.- Su verdadera base de cálculo ascendía a la suma de **\$1.628.091.-**

VI. IMPROCEDENCIA DE LAS PRETENCIONES DEMANDADAS

1) Improcedencia de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Al no haberse vulnerado ningún derecho fundamental de la actora tanto durante la vigencia del contrato de trabajo como con ocasión del despido, son improcedentes las prestaciones reclamadas fundadas en la supuesta vulneración de derechos fundamentales.

2) Improcedencia del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

En subsidio de lo anterior, estas se deben calcular de acuerdo a la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y no a la suma de \$1.851.554.-

También por las defensas y consideraciones antes expuestas, no resulta procedente el pago de un recargo del 30% de la indemnización por años de servicio de la actora, al no haber incurrido la demandada en actos de vulneración de los derechos fundamentales de la demandante y ser plenamente justificado el despido.

En subsidio, en caso de que S.S. considerare que la solicitud de la demandante es procedente, el recargo debe ser considerado sobre la **indemnización legal** pagada al trabajador por los años de servicio prestados al banco bajo los correspondientes topes legales y de conformidad a la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y no a la suma de \$1.851.554.-

Lo anterior, toda vez que la trabajadora en su demanda pretende un recargo del 30% sobre la suma de \$48.842.730.-, suma que comprende tanto la indemnización legal por años de servicio (\$17.909.000.-) como una indemnización convencional (\$30.933.730.-) que se entrega para efectos de cumplir con lo pactado en los respectivos Convenios Colectivos con los Sindicatos del Banco Santander. Banco Santander y los Sindicatos con los que negocia colectivamente acordaron expresamente que dicha indemnización convencional (que se traduce en una diferencia a pagar por parte del Banco para efectos de alcanzar una indemnización sin topes) no se consideraría para efectos de recargos, cuestión que quedó expresado en todos los convenios colectivos suscritos vigentes. De esta manera, yerra el trabajador en su excesiva pretensión por cuanto el recargo únicamente puede aplicarse sobre el monto pagado efectivamente en razón de la indemnización por años de servicio legal, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 y 168 del Código del Trabajo, así como con lo pactado con el Sindicato del Banco en convenio colectivo del año 2018.

A mayor abundamiento, la trabajadora y el Banco Santander acordaron en el respectivo Convenio Colectivo vigente entre ellos en la **Cláusula décima letra A.**, que a los trabajadores que llevaran más de un año prestando servicios para el Banco y fuesen desvinculados por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, se les enteraría una indemnización por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para el Banco y/o sus antecesores, reconocido en su contrato de trabajo. Sin embargo, dicha cláusula agrega que, en el evento de que los tribunales de justicia declaren que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal del 30% no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio señalada anteriormente, sino que sobre la



indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales de monto (90 UF) y de tiempo (330 días).

Es decir, parte del acuerdo alcanzado con los Sindicatos del Banco Santander, fue no solamente una indemnización por años de servicios sin topes, sino que también que en caso de que el despido fuera declarado injustificado, el recargo se aplicaría únicamente sobre el monto correspondiente a la indemnización legal por años de servicio, la que considera tanto los topes de tiempo como de monto, y no sobre la indemnización voluntaria, lo cual es del todo aplicable al haber las partes expresamente acordado la distinción ya mencionada, haciendo pertinente que el recargo no se aplicare sobre la totalidad de lo enterado.

Lo anterior asimismo está en plena armonía con en el artículo 168 del Código del Trabajo, en la medida que hace aplicable como base de cálculo para el recargo la indemnización voluntaria o legal en la medida que corresponda una u otra, y que en este caso corresponde a la legal por expreso pacto entre el Banco y sus Sindicatos.

Entonces, es el mismo legislador quien dispone que el recargo se aplicará sobre la indemnización legal o convencional (en conformidad a lo dispuesto por el artículo 163) según correspondiere, siendo en este caso correspondiente que la aplicación de la sanción del 30% recaiga sobre la indemnización legal en razón de que así fue expresamente pactado entre los sindicatos y el Banco Santander. Pues bien, el artículo 163 del Código del Trabajo permite que las partes puedan pactar una indemnización convencional por años de servicios superior a la legal. Tal facultad no solo se circunscribe a los montos de la indemnización sino también a las condiciones que libremente las partes pudieren pactar. Así, en el presente caso ambas partes, empleador y sindicato, decidieron que procedería una indemnización por años de servicios convencional consistente en la liberación de ambos topes legales, pero que dicho exceso por sobre lo legal en caso alguno podría ser considerado para efectos de recargo en la eventualidad de que el despido por aplicación de la causal de necesidades de la empresa fuese luego declarado injustificado por los tribunales. Nada obsta a la legitimidad de este acuerdo que, por lo demás, fue convenido con el sindicato que representa a la demandante.

No respetar lo pactado en el Convenio Colectivo con el Sindicato respecto a la indemnización por años de servicio, significaría infringir un acuerdo de carácter esencial con el sindicato el cual lo representaba, acuerdo el cual por lo demás se llegó con todos los Sindicatos del Banco Santander y que por tanto le es aplicable a todos los trabajadores afiliados a dichas organizaciones, los cuales alcanzan la gran mayoría de los dependientes del Banco.

El interpretar la norma como lo intenta hacer aplicable el trabajador al solicitar el recargo del 30% sobre la totalidad de los montos enterados, ignorando lo pactado en el Convenio Colectivo al cual se encuentra sujeto, implica que la demandante se estaría beneficiando doblemente, pues estaría recibiendo una indemnización por parte de Banco Santander Chile por sobre los montos que exige la ley en razón del acuerdo alcanzado, pero además está exigiendo que se aplique un recargo legal sobre dicha indemnización, ignorando parte -y esencial- del mismo acuerdo que busca al mismo tiempo hacer aplicable. En efecto, no puede pretender la



actora que se reconozca una parte de la cláusula del convenio colectivo que invoca y, al mismo tiempo, exigir que otra parte de la misma cláusula no se aplique, solamente porque no le conviene. Pues bien, la cláusula acordada con el Sindicato debe ser aplicada en su totalidad, pues ésta se ha redactado en su tenor actual con la condición de que se cumpla en su totalidad, además de ser del todo legítima y conforme a derecho. De lo contrario, derechamente no se habría pactado este beneficio.

Precisamente el haber otorgado aquella indemnización sin tope, tiene la limitación de que en caso de que el despido sea declarado injustificado, el recargo sea sobre la indemnización legal con topes, cuestión que es derechamente omitido por la actora en su demanda.

De esta manera, la pretensión de la actora no puede ser sino rechazada, por no ser procedente, e ir en contra del texto expreso del Convenio Colectivo y de lo dispuesto en el artículo 163 y 168 del Código del Trabajo, además de ser un abuso a un beneficio otorgado por mi representada.

Finalmente, cabe destacar que incluso en la carta de despido y en el finiquito de la actora se establece claramente la distinción entre la indemnización legal y la indemnización convencional que se paga como diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo.

Señala que el finiquito y la Carta de Despido están en plena armonía con lo acordado en el Convenio Colectivo, donde se distingue entre la indemnización legal del trabajador y la diferencia que se entera para poder completar el total pactado en el mencionado Convenio.

Trascribe los considerandos de múltiples fallos de los Tribunales de Justicia que comparten la postura de su parte , en las siguientes sentencias:

A. Sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en causa ROL 287-2019, caratulada Espinoza con Santander.

B. Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, con fecha 27 de diciembre de 2019 en causa RIT O-441-2018, caratulada “Gonzalez con Banco Santander”

C. Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, con fecha 24 de junio de 2019 , causa caratulada “Sanhueza con Banco Santander” RIT O-109-2019.

D. Sentencia dictada por el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 3 de octubre de 2019 en causa RIT O-344-2019, caratulada “Peña con Banco Santander”.

A E. Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt en causa RIT O-441-2019 Caratulada Gonzalez con Banco Santander.

A F. Sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT O-646-2019, caratulada Daure con Banco Santander.

A G. Sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo en causa RIT O-334-2019, caratulada Peña con Banco Santander.

A H. Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, causa RIT O-271-2019, caratulada Palomo con Banco Santander.

A I. Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca en la causa RIT O-



325-2019, caratulada Orrego con Banco Santander.

A J. Sentencia dictada por el Juzgado de letras del Trabajo de Valdivia en la causa RIT O-2-2019, caratulada Belmar con Banco Santander.

A K. Sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Talca con fecha 14 de mayo de 2021 en la causa 19-2020, Caratulada Orrego con Santander. Este reciente fallo confirmó lo resuelto por el tribunal inferior en cuanto aplicar expresamente lo convenido en el contrato colectivo. Determinando en definitiva que el recargo legal del 30% debe ser calculado sobre la indemnización legal por años de servicios y no sobre la convencional.

B L. Sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Talca con fecha 12 de enero de 2021. en la causa 174-2020, Caratulada Correa con Banco Santander. 3) Improcedencia del reclamo por concepto de indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo y feriado legal y/o proporcional.

C 3) Improcedencia del reclamo por concepto de indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo y feriado legal y/o proporcional.

D A su juicio, su representada nada adeuda a la demandante por concepto de indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva del aviso previo, ni por concepto de feriado legal y/o proporcional, tal como será acreditado en la etapa procesal correspondiente.

E **En subsidio de lo anterior**, para el caso de estimar que si se le adeuda suma alguna al demandante por este concepto, indica que todas las indemnizaciones y montos reclamados deben considerarse y determinarse en conformidad a la verdadera base de cálculo de la denunciante. la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y no a la suma de de \$1.851.554.- y considerando el descuento Banca Funcionario por la suma de \$1.761.479.-

A **4) Improcedencia del recargo de hasta 150% contemplado en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo.** La pretensión ha sido entablada en un procedimiento judicial que no corresponde. El recargo del 150% se debe perseguir y ventilar en un juicio ejecutivo y no en un procedimiento ordinario o de tutela, así lo prescribe claramente el artículo 169 letra a), cuyo tenor literal es el siguiente:

“(..)

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, PARA QUE EN PROCEDIMIENTO EJECUTIVO se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162 (..) ”

Es la misma denunciante la que funda su pretensión en el artículo 169 letra a) del Código del trabajo y como ya se señaló, este es clarísimo, el recargo del 150% se persigue y tramita en procedimiento ejecutivo, y no es procedimiento ordinario o de tutela, como es pretendido en autos.

En efecto, este tipo de causas se tramitan como juicios ejecutivos, bajo la letra “J” según la nomenclatura interna que los tribunales de justicia le otorgan a este tipo de causas.



Así las cosas, por el simple hecho de no haberse entablado la pretensión en el procedimiento que corresponde de conformidad a la ley, es que debe desestimarse la misma.

Con todo, aunque la acción se hubiese entablado correctamente, en el procedimiento judicial correspondiente, este incremento del 150% tampoco sería procedente, por cuanto:

1.- Con fecha 4 de octubre de 2021 la denunciante fue despedida por la causal contenida en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

2.- En la carta de despido señala expresamente que el finiquito será puesto a disposición y se suscribirá en un plazo no mayor de 10 días hábiles.

3.- Que, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, el finiquito se puso a disposición de la trabajadora dentro de aquel plazo.

4.-Que, sin haber concurrido a extender y suscribir su finiquito, ahora viene la trabajadora solicitar un incremento del 150% sobre los montos ofrecidos en la carta de despido.

5.- El finiquito y el pago de las sumas consignadas en la carta de despido, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, siempre han estado a disposición de la denunciante. Cosa muy distinta es que, de mala fe y por estrategia procesal y solo para efectos de obtener un recargo del 150% sobre la indemnización por años de servicios y la indemnización sustitutiva del aviso previo, deliberadamente no haya concurrido a firmar su finiquito para entorpecer el pago de las sumas indicadas en la carta de despido.

6.- Por último, el presupuesto que establece el artículo 169 letra a) inciso final procede única y exclusivamente cuando el empleador no ha puesto a disposición ni ha pagado las indemnizaciones legales correspondientes.

En este caso, su representada, cumplió con cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 169 del Código del Trabajo.

a) El empleador ofreció y puso a disposición, irrevocablemente, la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo.

b) Lo anterior, por cuanto, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente, el finiquito estuvo puesto a disposición dentro de los 10 días hábiles luego de haber sido despedida la actora, de conformidad a lo señalado por el artículo 177 del Código del Trabajo. **Este artículo debe relacionarse intrínsecamente con la solicitud de incremento legal de un 150% sobre los montos ofrecidos en la carta de despido. El artículo 169 recientemente transcrito menciona que, el empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extender el finiquito, el cual debe ponerse a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles desde su separación. Dicho esto, mi representada cumplió con ambos supuestos.**

Como se ha expuesto, en este caso, dichas indemnizaciones fueron puestas a disposición de la ex trabajadora. y esta parte no puede obligar a nadie a firmar sus finiquitos.

La jurisprudencia ha sido clara en señalar que para que se pueda dar aplicación a lo estipulado por el artículo 169 inciso final, deben darse los supuestos de incumplimiento, y en el



caso particular, mi representada cumplió cabalmente con lo que establece el Código del Trabajo respecto de esta materia.

Cita el fallo en procedimiento ejecutivo RIT J-3-2021, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, se rechazó la solicitud de incremento del 150% promovida por un litigante temerario que de forma mañosa y tramposa deliberadamente no concurrió a firmar su finiquito a efectos de obtener este cuantioso incremento del 150%.

Por consiguiente, aunque la pretensión hubiese sido ventilada en el procedimiento judicial que corresponde, en ningún caso sería procedente el incremento del 150% sobre las indemnizaciones señaladas en la carta de despido de la actora, toda vez que no se dan los supuestos del artículo 169 inciso final relacionado con el artículo 177 inciso primero del Código del Trabajo, al no haber ido la demandante a suscribir y extender el finiquito por su propia voluntad.

EN SUBSIDIO DE LO ANTERIOR, para el caso de que el tribunal estime que este es el procedimiento en que se debe tramitar la solicitud de incremento del 150%, y que, su representada ha incumplido sus obligaciones, solicita que no aplique incremento alguno o que, de aplicarlo este no sea del 150%, sino uno muy inferior a este, reduciéndolo prudencialmente de acuerdo a las facultades entregadas por el legislador.

5) Improcedencia del reclamo por concepto de cotizaciones de seguridad social de AFC Chile.

Su representada no adeuda suma alguna a la actora por concepto de cotizaciones de seguridad social impagas. Por el contrario, su representada sin falta, ha pagado todas y cada una de las cotizaciones de la demandante, de manera íntegra y oportuna, siempre que fueron de su cargo y mientras que la trabajadora prestó sus servicios al Banco.

Ahora bien, sobre el caso particular de las cotizaciones de AFC Chile, su representada nunca fue notificada por AFC Chile de la afiliación de la demandada a dicha institución de seguridad social. Asimismo, la demandante nunca notificó a su representada dicha afiliación.

En efecto, recién con fecha 19 de febrero de 2021 la trabajadora informó que estaba afiliada a AFC Chile desde el año 2009. Tremenda fue la sorpresa de la demandada, pues nunca tuvo conocimiento sobre esta afiliación, pues como ya se indicó ni la trabajadora ni AFC Chile le informaron sobre aquella. No resultando imputable a su representada la negligencia de ambas.

Luego de eso, sin ser notificada formalmente de la afiliación, sino solo mediante el referido correo electrónico, y como gesto de buena fe, a la brevedad comenzó a pagar dichas cotizaciones de conformidad a la ley. De haber procedido al descuento, sin estar notificada de la afiliación, habría sido sujeto de algún reclamo, pues el empleador solo puede realizar descuentos de la remuneración de sus trabajadores cuando la ley lo autoriza o cuando el trabajador lo autoriza. Lo cual, insiste hasta antes del 19 de febrero de 2021 no había ocurrido.

Solo para aquellos trabajadores contratados a partir del año 2003 se produce la afiliación automática a la institución AFC Chile, para los trabajadores contratados con anterioridad a dicho año, cual es el caso de la denunciante (que comenzó su relación laboral el año 1991), su afiliación



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

es voluntaria, y por lo mismo se le debe notificar expresamente al empleador. Siendo de cargo de la denunciante probar que si notifico a su representada.

Siguiendo en esta línea, es clarísima la mala fe con que actúa la demandante. Según su relato, desde el año 2009 estuvo afiliada a AFC Chile y nunca se percató de que no se le descontaba suma alguna de sus remuneraciones por aquel concepto, tal como le eran descontadas sus cotizaciones de Fonasa/Isapre y de AFP. Lo anterior hubiese sido bastante simple, a los trabajadores todos los meses se les entregan a sus liquidaciones de remuneraciones, y ahí se puede ver con claridad que descuento se le efectúan por concepto de cotizaciones de seguridad social. Cualquier persona media se hubiese podido percatar rápidamente que no se le estaban descontando las cotizaciones de AFC Chile.

Claramente la trabajadora fue negligente, y no puede venir después de 12 años a imputar su propia culpa y negligencia a la demandada, por el no pago oportuno de sus cotizaciones de AFC Chile si es que ella nunca notifico su afiliación y durante el extenso lapso de 12 años no se percató de que no se les descontaban y enteraban cotizaciones por dicho concepto, permaneciendo inerte frente a tal situación.

Ahora, simplemente aparece y presenta una demanda solicitando el pago retroactivo de dichas cotizaciones, con intereses y reajustes penales, totalmente desproporcionados y contemplados para casos excepcionales en que el empleador dolosamente retuviera y distrajera el pago de las cotizaciones, Como también, viene en demandar una desproporcionada sanción de la nulidad del despido.

Pero como señala el viejo adagio jurídico, el derecho no permite tales abusos

“NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS”

Este es un principio básico del derecho, y significa que “nadie puede aprovecharse de su propia dolo o torpeza”.

La persona que, teniendo los elementos de juicio suficientes para defender sus derechos, no lo hace en su oportunidad, está forzado a soportar las consecuencias jurídicas de su omisión u acción, no pudiendo imputárselas a la contraria. Este principio jurídico busca evitar la male fe y la deslealtad jurídica.

Así las cosas, resulta claro que esta pretensión es totalmente infundada y debe rechazarse, declarándose en consecuencia que, su representada nada adeuda por concepto de cotizaciones de seguridad social de la institución AFC Chile. Como tampoco le resultan aplicables los interés y reajustes penales contemplados en el artículo 11 de la ley 19.728.

Por otro lado, se hace presente que no le son imputables a su representada el no pago de cotizaciones para el caso de que le hayan correspondido pagar a la institución de salud por encontrarse la demandante con licencia médica.

EN SUBSIDIO DE LO ANTERIOR, y para el caso de que el tribunal estime que su presentada si adeuda cotizaciones de seguridad social de la institución AFC Chile, venimos en oponer **excepción de prescripción**, de acuerdo a lo señalado en el artículo 510 del Código del Trabajo, cual estipula de forma expresa que, *“los derechos regidos por este código prescribirán*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibles”, entre estos derechos sin duda, se encuentran contempladas las cotizaciones de seguridad social.

Asimismo, tampoco resultan procedentes los intereses y reajustes penales del artículo 11 de la ley 19.728 por no ser aplicables al caso al no haber habido retención y distracción de cotizaciones y/o por ser desproporcionados e inconstitucionales.

a 6) Improcedencia de la sanción de la nulidad del despido.

Esta pretensión es totalmente infundada y por lo mismo debe ser rechazada, en base a los siguientes argumentos:

De conformidad a lo recién expuesto en el punto 5), su representada no adeuda monto alguno a la actora por concepto de cotizaciones de seguridad social impagas o bien, de existir deuda en el pago de cotizaciones de seguridad social de la institución AFC Chile, esta no le resulta imputable.

Así las cosas, no resulta procedente la sanción de la nulidad del despido.

EN SUBSIDIO DE LO ANTERIOR: y para el caso de que el tribunal estime que, si existe deuda en el pago de las cotizaciones de seguridad social de la actora y que dicha deuda es imputable a su representada, **tampoco procede la sanción de la ley bustos cuando no ha habido retenciones por parte del empleador, como ocurre en el caso de autos**, en que es claro que su representada nunca ha descontado ni retenido dichas cotizaciones.

De esta forma, en relación a la petición de que se condene a su representada al pago de la ley Bustos cabe señalar que la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales, ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, que no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído los dineros, que no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor de la sanción pertinente, no siendo efectivo lo anterior en el caso de autos, en que la mencionada retención y distracción no se produjeron.

En otras palabras, para que se aplique la sanción del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es necesario que el empleador retenga las cotizaciones del trabajador y no las pague, no pudiendo aplicarse la sanción de nulidad del despido en caso de que la retención no se haya producido.

En este sentido, cita a la Excma. Corte Suprema de Justicia, a través de sentencia de fecha 28 de septiembre de 2010, en Causa Rol 4556-2010, rechazando un recurso de unificación de jurisprudencia, lo siguiente y en Sentencia de fecha 20 de abril de 2010, en Causa Rol N° 852-2010, acogiendo un Recurso de Unificación de Jurisprudencia

VII. EXPRESA CONDENA EN COSTAS

De los antecedentes aportados en esta presentación queda en evidencia que la actora ha infringido el principio de la buena fe que va involucrado en todo tipo de contrato, como es el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

contrato de trabajo que unía a las partes involucradas en este juicio. Se trata de un principio general del derecho establecido en el artículo 1546 del Código Civil.

El principio de buena fe no solamente se aplica en el ámbito de los contratos, sino que también al nuevo procedimiento laboral, siendo uno de sus pilares como consta en el artículo 430 del Código del Trabajo, que impide que los actos procesales, como es la demanda judicial, sean ejercidos en forma abusiva y de mala fe, todo lo cual lleva a concluir que la demanda de autos no sólo debe ser rechazada, sino que además se debe condenar al actor al pago de las costas de la causa.

A mayor abundamiento, la actora ha movido todo el aparataje judicial con el objeto de obtener indemnizaciones completamente improcedentes y abusivas. Este tipo de situaciones no pueden ser admitidas en el derecho por lo que corresponde aplicar la sanción de costas.

VIII. DEFENSA NEGATIVA

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, esta parte señala que nada de lo sostenido por la actora en su demanda es efectivo, siendo el despido del cual fue objeto total y absolutamente justificado y no habiéndose vulnerado por su representado ningún derecho fundamental de la denunciante.

Concluye solicitando tener por contestada demanda de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido, nulidad del despido y cobro de prestaciones, interpuesta por doña **MARÍA GRACIA CRISOSTO RIQUELME** ya individualizada, en contra de **BANCO SANTANDER CHILE**, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando expresamente:

1. Que se rechaza la denuncia en todas sus partes.
2. Que Banco Santander Chile por sí, o a través de sus trabajadores no ha vulnerado la garantía de la indemnidad de la demandante, ni ningún otro de sus derechos fundamentales.
3. Que la única razón del despido de la actora fue las necesidades de la empresa, conforme los hechos expuestos en su carta de despido.
4. Que, la base de cálculo propuesta por la actora se encuentra artificialmente abultada y que la correcta base de cálculo es la propuesta por esta parte.
5. Que el despido de la demandante es justificado y ajustado a derecho.
6. Que, como consecuencia de lo anterior, se rechaza la petición de indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo siendo improcedente. En subsidio de lo anterior, estas se deben calcular de acuerdo la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y no a la suma de de \$1.851.554.-
7. Que, al ser justificado el despido de la actora, el recargo del 30% es improcedente. En subsidio de lo anterior, se debe limitar a los topes legales conforme al convenio colectivo y se debe considerar la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y no a la suma de de \$1.851.554.-



8. Que, nada se adeuda a la actora por concepto de indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, ni tampoco por concepto de feriado legal y/o proporcional. En subsidio de lo anterior, estas se deben calcular de acuerdo la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y considerando el descuento Banca Funcionario por la suma de \$1.761.479.-

9. Que nada se adeuda por concepto de cotizaciones de seguridad social de AFC Chile, ni de ningún otro tipo de cotización previsional o de seguridad social. En subsidio de lo anterior, que se acoge la excepción de prescripción y que no se aplican los intereses y reajustes penales del artículo 11 de la ley 19.728 por no ser procedentes y/o por ser desproporcionados e inconstitucionales.

10. Que la sanción de nulidad del despido resulta improcedente y nada se adeuda por dicho concepto.

11. Que la solicitud de incremento del 150% contemplado en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, es improcedente en este procedimiento.

12. Que nada se adeuda a la actora por concepto de recargo de hasta 150% contemplado en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo. En subsidio de lo anterior, que S.S. reduzca prudencialmente dicho recargo a uno muy inferior al 150%.

13. Que nada se adeuda por ninguno de los conceptos demandados.

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

15. Que se condena en costas al actor. En subsidio, que se exima a esta parte por haber tenido motivo plausible para litigar.

En el Primer Otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, solicitando se rechace con costas, sobre la base de los argumentos de hecho y derecho que se exponen a continuación, solicitando tener por reproducidos en esta parte todos los argumentos de hecho y derecho expuestos en lo principal:

a a. IMPROCEDENCIA DE LAS PRETENCIONES DEMANDADAS

b Conforme se ha señalado, no existe fundamentación fáctica ni jurídica que haga procedente conceder las prestaciones solicitadas por la actora en su demanda subsidiaria. En efecto, de conformidad al principio de economía procesal y economía procedimental, hace presente todas las consideraciones hechas valer en lo principal de este escrito, las cuales se dan por entera e íntegramente reproducidas, no adeudándose ninguno de los conceptos que pretende la actora.

c b. DEFENSA NEGATIVA

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, esta parte señala que nada de lo sostenido por la actora en su demanda es efectivo, siendo el despido del cual fue objeto total y absolutamente justificado

Concluye solicitando el rechazo de la demanda subsidiaria y que se declare:

1. Que se rechaza la demanda subsidiaria de autos en todas sus partes.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

1. Que, la base de cálculo propuesta por la actora se encuentra artificialmente abultada y que la correcta base de cálculo es la propuesta por esta parte.

2. Que el despido de la demandante es justificado y ajustado a derecho.

3. Que, al ser justificado el despido de la actora, el recargo del 30% es improcedente. En subsidio de lo anterior, se debe limitar a los topes legales conforme al convenio colectivo y se debe considerar la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y no a la suma de \$1.851.554.-

4. Que, nada se adeuda a la actora por concepto de indemnización por años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo, ni tampoco por concepto de feriado legal y/o proporcional. En subsidio de lo anterior, estas se deben calcular de acuerdo la verdadera base de cálculo de la actora, la cual ascendía a la suma de \$1.628.091.- y considerando el descuento Banca Funcionario por la suma de \$1.761.479.-

5. Que nada se adeuda por concepto de cotizaciones de seguridad social de AFC Chile, ni de ningún otro tipo de cotización previsional o de seguridad social. En subsidio de lo anterior, que se acoge la excepción de prescripción y que no se aplican los intereses y reajustes penales del artículo 11 de la ley 19.728 por ser aplicables y/o por ser desproporcionados e inconstitucionales.

6. Que la sanción de nulidad del despido resulta improcedente y nada se adeuda por dicho concepto.

7. Que, la solicitud de incremento del 150% contemplado en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, es improcedente en este procedimiento.

8. Que nada se adeuda a la actora por concepto de recargo de hasta 150% contemplado en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo. En subsidio de lo anterior, que S.S. reduzca prudencialmente dicho recargo a uno muy inferior al 150%.

9. Que nada se adeuda por ninguno de los conceptos demandados, u otro.

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

11. Que se condena en costas al actor. En subsidio, que se exima a su parte por haber tenido motivo plausible para litigar.

Respecto a la contestación de la acción subsidiaria del segundo otrosí de la demanda, en audiencia preparatoria de 10 de marzo de 2022, se tuvo por contestada, con los mismos argumentos expresados para la demanda principal.

SOBRE LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION: Evacuando el traslado en audiencia, la demandante solicitó su rechazo y dijo que lo aplicable era el artículo 31 bis de la ley 17.322

Cuarto: Actuaciones procesales. Que la audiencia preparatoria se celebró con fecha 10 de marzo de 2022, folio 70.

En dicha oportunidad se llamó a las partes a conciliación, la que no se produce.

Acto seguido se recibió la causa a prueba fijándose como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1.- Existencia de la relación laboral entre las partes, estipulaciones del contrato trabajo, vigencia del mismo y última remuneración.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

2.- Causal de término de la relación laboral, contenido de la comunicación de despido, hechos que la constituyen y cumplimiento de exigencias legales.

3.- Si en el proceso de despido de la trabajadora, se vulneró el derecho constitucional a la indemnidad laboral de la trabajadora. Actos y hechos que lo constituyen.

4.- Prestaciones adeudadas a la trabajadora al término de la relación laboral. Naturaleza y montos de los mismos.

5.- Fecha de afiliación de la trabajadora al seguro de cesantía y fecha de notificación al empleador.

6.- Efectividad de haber pagado el empleador las cotizaciones previsionales del seguro de cesantía de la actora.

7.- Circunstancia de haberse puesto a disposición de la trabajadora, el pago de su finiquito, dentro de los 10 días siguientes a la separación de funciones.

8.- Efectividad de estar prescrito el cobro de las cotizaciones previsionales.

La audiencia de juicio se realizó en 4 sesiones, los días 6 de septiembre de 2022, 10 de noviembre de 2022, 11 de abril de 2023 y 13 de junio de 2023. Quedando la causa en estado de dictar sentencia.

Quinto: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba:

a) Documental:

1. Carta de aviso termino de contrato remitida por Banco Santander a doña María Gracia Crisosto de fecha 04 de octubre de 2021.
2. Contrato de trabajo entre Banco Santander Chile S.A. y María Gracia Crisosto Riquelme de fecha 01 de julio de 2020.
3. Liquidaciones de remuneraciones de meses julio, agosto y septiembre de 2021.
4. Certificado de antigüedad y cargo de doña María Gracia Crisosto Riquelme de fecha 04 de octubre de 2021, emitido por Jorge Peña Collao, Gerente Corporativo de Personal de Banco Santander.
5. Certificado de renta bruta mensual de doña María Gracia Crisosto emitido por Jorge Peña Collao, Gerente Corporativo de Personal del Banco Santander Chile de fecha 04 de octubre de 2021.
6. Certificado de fecha 06 de octubre de 2021 respecto de doña María Gracia Crisosto, emitido por don Christian Concha Rodríguez.
7. Certificado de vacaciones progresivas emitido por AFP HABITAT de fecha 05 de octubre de 2021.
8. Resumen convenio colectivo 2021-2024 de Banco Santander Chile S.A.
9. Solicitud de afiliación al seguro de cesantía N° 00229305 de fecha 20 de mayo de 2009.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

10. Nómina de cartas de notificación de junio de 2009 enviadas por AFC.
11. Solicitud de información N° Q00569253 ante la AFC Chile de fecha 16 de febrero de 2021.
12. Solicitud de información N° Q00561543 ante la AFC Chile de fecha 23 de febrero de 2021.
13. Correo electrónico remitido por AFC Clientes (correo electrónico clientes@afc.cl) a doña María Gracia Crisosto (mariagraciacrisosto@gmail.c om) de fecha 09 de junio de 2021, asunto: Respuesta a solicitud de reclamo N° Q00614000.
14. Resumen de cotizaciones no pagadas, extraída de la página web de AFC Chile, respecto de los periodos que se extienden desde junio de 2009 a marzo de 2021.
15. Correos entre doña María Gracia Crisosto Riquelme (correo electrónico mariagracia.crisosto@santander.cl) y la AFC (correo electrónico servicioalcliente@afc.cl) de 24 de marzo de 2021, 18 de marzo de 2021 y 17 de marzo de 2021.
16. Correos de comunicación entre María Gracia Crisosto (correo electrónico mariagracia.crisosto@santander.cl) y los representantes del Banco Santander Chile S.A., Oscar Ortiz Ramos, jefe de personal y remuneraciones (correo electrónico oscar.ortiz@santader.cl) y Gonzalo Cabrera (correo electrónico gonzalo.cabrera@servexternos.santander.cl), 19 de febrero de 2021, 23 de febrero de 2021, 3 de marzo de 2021, 24 de marzo de 2021, 26 de abril de 2021 y 8 de junio de 2021.
17. Acta de comparendo de conciliación entre las partes, emitido por doña Yina Orrego Retamal, Inspección del Trabajo, de fecha 05 de noviembre de 2021.
18. Copia de Convenio colectivo de trabajo de fecha 15 de febrero de 2018, entre Banco Santander y Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Banco Santander y filiales, con vigencia hasta el 30 de noviembre de 2021.
19. Certificado de afiliación AFC de María Gracia Crisosto Riquelme, emitido el 23 de diciembre de 2021.
20. Certificado de antecedentes registrados, emitido por AFC, emitido el 23 de diciembre de 2021.
21. Certificado de cotizaciones pagadas, emitidas por AFC, emitido el 23 de diciembre de 2021.
22. Correo electrónico de fecha 24 de mayo de 2023, remitido por ejecutivo.carlos.carrasco@orpro.cl a doña María Gracia Crisosto mariagraciacrisosto@gmail.com

b) Prueba testimonial.

Comparece a declarar doña **Pamela Alejandra Rodríguez González**, C.I. 9.114.016-0, quien previamente juramentada indica que ella conoce a la demandante porque fueron compañeras de trabajo en el Banco Santander en Linares. Sabe que el juicio se refiere a la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

desvinculación de la Sra. María Gracia del Banco, y que ella trabajó más de 30 años en el banco. Indica que conoce a la demandante hace 17 años, cuando ella entró a trabajar. La demandante se ha desempeñado en muchos cargos: tesorera, cajera, jefe de servicios, “ se desempeñaba super bien en el banco”, el último cargo que tuvo fue recuperaciones, en cobranza; su cargo más alto fue Jefe de Operaciones, Jefe de Servicios. Respecto a su desempeño dice que la demandante fue felicitada varias veces y ganaba los concursos, era súper destacada. Sobre su desvinculación sabe que fue por el reclamo que hizo en la plataforma del banco sobre el cobro de sus cotizaciones de AFC. La demandante le comentó que no tenía ingresado el AFC, no se lo estaban pagando, así que hizo el reclamo a través de la CAV, que está a cargo de recursos humanos, esta información la conoce porque la demandante se la comentó.

El último periodo la demandante trabajó en cobranza en Linares. A la demandante la desvincularon un 4 de octubre de 2021, misma fecha en que desvincularon a la testigo.

Indica que para la desvinculación, supuestamente hubo una reestructuración en el banco. Señala que con la demandante trabajaban dos personas más, en terrero (Giro Contreras y Rubén Veloz). Ella trabajaba en la oficina. Los otros dos trabajadores suplieron el cargo de María Gracia cuando ella se fue. El jefe de María Gracia era Cristian Concha.

Se le pregunta sobre los efectos de poner reclamo respecto del banco, a lo que la testigo responde que “Se toma como amenaza cuando uno va a la inspección del trabajo”, lo sabe porque tiene unos colegas que hicieron eso y al tiempo fueron desvinculados, como el vigilante del Banco.

El Jefe de personal en 2021, a nivel nacional era Oscar Ortiz.

Para desvincular a un trabajador se utiliza como criterio el cumplimiento de metas, si uno no cumple metas y también con una evaluación. Reitera que la demandante cumplía las metas.

Sobre el despido dice que se produjo porque “supuestamente” hubo una reestructuración dentro de la sucursal y como fue reestructurado, se fue ella de la oficina. Luego dice que el despido fue por hacer el reclamo de la AFC.

Indica que despedir a la demandante, como llevaba tantos años en la oficina, era un costo mucho mayor, en cambio los otros funcionarios llevaban unos 10 años.

En cuanto a la notificación del despido, indica que fue “un poquito denigrante” porque el jefe de servicios que tenían en ese momento le entrega la carta y ella empieza sacar todas sus cosas y, antes de que ella saliera, el jefe le revisó la caja delante de todos, había público porque la desvincularon como a las 10 de la mañana. Ese mismo día la desvincularon a ella, a las 6 de la tarde aproximadamente, por eso lo vio todo.

Respecto del procedimiento del finiquito, indica que toda la información le llegó por correo electrónico, entonces ella imprimió su finiquito, lo llevó a la notaría, una vez firmado en la notaría lo entregó en el Banco y ahí esperar a que les pagaran. Estaba firmado pero sin vale vista, sin transferencia, ni nada. A la testigo le pagaron después de 15 días.

Contrainterrogada, indica que en la época del despido, de la oficina de Linares fueron despedidas la demandante y ella. Señala que Yiro Contreras llevaba más o menos 10 años en el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

banco, y el otro chico había sido trasladado desde el norte, pero unos 7 años desde que lo conoce, afirma que ellos asumieron la función de la demandante en el Banco, ellos trabajaban en el banco antes de eso y luego asumieron esa función. No sabe si contrató a otra persona el Banco para tener la función de María Gracia.

Indica saber que María Gracia le notificó al Banco la situación de la AFC, pero dice que lo supo el mismo año de la desvinculación, dos o tres meses antes, vio la carta. No recuerda si hizo algún reclamo en la Inspección del Trabajo, no sabe si la demandante participó como testigo en algún juicio contra el Banco, no recuerda que la Inspección del Trabajo haya ido a fiscalizar al banco. No sabe si el cargo que tenía la demandante existe actualmente “yo me desvinculé completamente del banco y no se nada de ellos”. No recuerda si la demandante firmó su finiquito, ni sabe si le han pagado el finiquito.

Comparece a prestar declaración don **Eduardo Andrés Asenjo Corvalán**, C.I. 8.629.071-5, quien indica que conoce a las partes del juicio, porque la demandante es su esposa. Sobre el juicio indica que es una desvinculación, por reducción de personal. Indica que él trabajó en el banco Santander hasta el 2018, la demandante pasó por muchos cargos en el área de operaciones, hasta que al final se desempeñó en cobranza, siempre con un desempeño excelente, porque tenía muy buenos resultados. Dice que cuando la despidieron le dijeron que era por reducción del personal, lo cual no fue realizado porque se aumentó la planta con dos personas más, que tenían mucho menos antigüedad que María Gracia. Se refiere a la sucursal Linares, Independencia, cuando desvincularon a su señora ingresan estas dos personas, que eran ejecutivos de cobranza en terreno a ejecutivos de cobranza en plataforma. Antes de cobranza, era Jefa en una sección del Área de Operaciones. Dice que este cambio fue malo para la demandante, pero “la única ganancia fue poder venirse a Linares”. Dice que las personas que asumieron la función de la demandante tienen menos antigüedad que María Gracia. Dice que los trabajadores del Banco canalizan sus consultas a través del CAV (centro de atención virtual). Dice que la demandante el 2021 se percató que su AFC no había sido pagada y en razón de eso subió una consulta al CAV, que no fue contestada, luego la demandante reclamó en la AFC, que le dijo que efectivamente no se la habían pagado y “supuestamente recibió una llamada que al Banco le iban a sacar una multa por 30 millones y ella tenía que firmar un documento en el cual partían de cero” esto sucedió en el 2021.

Dice que cuando los trabajadores de Banco Santander presentan un reclamo los despiden, y lo sabe porque él pasó por eso. En su caso llegaron a acuerdo en un juicio. El jefe de personal en 2021 era Oscar Ortiz, cree. El encargado de recursos humanos llamó a María Gracia, luego del reclamo en la AFC y posterior a la consulta que hizo en la CAV “ella no hizo un reclamo en la CAV, hizo una consulta” y ahí la llamaron intentando volver todo a fojas cero. En la AFC si presentó un reclamo, porque pensó que era un error de la AFC no del banco, le mandaron incluso a su correo, los documentos por los cuales le habían pedido en el año 91 “no sé si era el 91 o posterior” que el banco tenía que colocarse al día con eso.

A la demandante tenían que pagarle los 30 años, porque eso está acordado con el Banco.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Contrainterrogado indica que todo lo que pasó después del año 2018 (fecha en que fue despedido) lo sabe porque la demandante es su señora, y por eso se enteró de todo lo que pasó.

No conoce el año en que su señora se afilió a la AFC, pero sabe que “ellos (la AFC) notificaron al Banco, no fue ella”.

La demandante dio aviso al Banco “los primeros meses de 2021”. Sabe de estas dos personas que pusieron en el cargo de su mujer, no sabe desde cuánto tiempo antes trabajaban en el banco, no conoce sus liquidaciones de remuneraciones, no conoce el nombre del cargo que desempeñan actualmente.

Preguntado sobre si su señora firmó el finiquito responde “no lo firmó”.

Preguntado sobre si su señora reclamó a la inspección del trabajo por el cobro de AFC antes del término de la relación laboral, responde “no, nunca”. Preguntado sobre si la inspección del trabajo fue a fiscalizar esta situación responde “no, porque nunca hizo un reclamo, no podría haber ido a fiscalizar”.

Sabe que el banco aumentó el número de ejecutivos porque cuando ha ido a la sucursal hay dos, y también lo sabe por los dichos de la demandante.

c) Prueba confesional.

Comparece a absolver posiciones don EDUARDO GUILLERMO GALLARDO AHUMADA en representación de la parte demandada, quien debidamente juramentado responde a las preguntas efectuadas, indicando que la demandante ingresó a trabajar para Santander el año 91, y fue despedida teniendo 30 años de servicio, llegando a ser Jefe de operaciones en Talca a lo largo de su carrera, habiendo sido trasladada a Linares en el 2020 con el cargo de Gestor Soporte de Recuperaciones. Señala que el Banco cuenta con una plataforma llamada Centro de Atención Virtual (CAV), que corresponde a Recursos Humanos del Banco, y que la demandante habría utilizado para plantear su problema respecto del pago de AFC, que generó una serie de comunicaciones con Recursos Humanos, indicando que desconoce si a junio de 2021 se había solucionado el problema del pago. Tampoco sabe si a la fecha del despido se había resuelto el pago del seguro de cesantía de la demandante, o si se resolvió en alguna oportunidad.

Sobre las evaluaciones de desempeño de la demandante, indica no conocer la última, pero que en las anteriores tenía buen desempeño y ganaba premios.

No conoce la información solicitada sobre los demás trabajadores de la sección en la que se desempeñaba la demandante, indica “lo desconozco, son muchas secciones en el banco y no conozco a todo el personal”

Sobre el finiquito dice que entiende que las gestiones se hicieron dentro del plazo legal, como se hace habitualmente en el Banco, pero no conoce el trámite específico que sucedió con la Sra. María Gracia, sobre los correos electrónicos remitidos o el momento en que se puso a disposición el dinero.

Señala que el costo de la indemnización que recibió la demandante se acerca a los cincuenta millones de pesos. No sabe si ese dinero fue pagado dentro de décimo día o ante la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

inspección del trabajo, tampoco sabe si el Banco fue objeto de alguna multa, no sabe la fecha en que le depositaron la indemnización a la Sra. María Gracia, tampoco sabe si se le pagó el seguro de cesantía que fue objeto del reclamo.

La parte demandante solicita hacer efectivo el apercibimiento legal, atendido el tenor de las respuestas del absolvente “lo desconozco”. La otra parte indica que el absolvente respondió y dijo que no sabía, por lo que no fue evasivo..

d) Exhibición de documentos.

Se tiene por exhibidos los siguientes documentos (Folio 75 y 103)

1. Las 24 últimas liquidaciones de sueldo.
- 2.- Los contratos de trabajo y anexos de contrato de los ejecutivos de la sección de recuperación de la sucursal de Linares, don Yiro Contreras y Rubén Veloz.

e) Oficios.

Oficio de AFC Chile, de fecha 28 de marzo de 2022. (Folio 72)

Sexto: Prueba de la parte demandada. Que la parte reclamada incorporó los siguientes medios de prueba:

a) Documental.

1. Contrato de Trabajo de fecha 9 de septiembre de 1991.
2. Carta de despido de fecha 4 de octubre de 2021.
3. Comprobante de envío de correo certificado de carta de despido.
4. Comprobante de ingreso de carta de despido a la Inspección del Trabajo.
5. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 4 de octubre de 2021.
6. Correo electrónico de fecha 14 de octubre de 2021 asunto “Finiquito María Gracia Crisosto Riquelme”.
7. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante del periodo comprendido entre enero de 2009 a noviembre de 2021.
8. Certificado de cotizaciones previsionales de la actora emitido por Previred.
9. Certificado aporte empleador al seguro de cesantía emitido por AFC Chile.
10. Set de 58 cartas de despidos dirigidas a distintos trabajadores del Banco Santander por la causal necesidades de la empresa.
11. Cadena de correos electrónicos de fecha 19 de febrero, 23 de febrero, 3 de marzo, 24 de marzo, 26 de abril, 8 y 9 de junio de 2021 asunto “MARIA GARCÍA CRISOSTO RIQUELME RUT 8.773.843-4//CONSULTA SOBRE SEGURO DE CESANTÍA”.
12. Solicitud de afiliación al seguro de cesantía de fecha 20 de mayo de 2009, correspondiente a la actora, sin firmar por parte del Banco Santander.
13. Convenio Colectivo de fecha 15 de febrero de 2018 y nómina de trabajadores que forman parte del mismo.

b) Prueba testimonial.

Comparece a declarar doña **Consuelo Troncoso Escalona**, RUT 14.514.310-1, quien



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

previamente juramentada indica que actualmente se desempeña como agente de una sucursal del Banco Santander en Talca, en el área comercial. Indica que conoce a la demandante porque trabajó en el Banco, como jefe de operaciones y luego como gestora comercial, gestora de recuperaciones en el área que la testigo estaba liderando. Dice que fue asignada como gestora de recuperaciones en septiembre de 2020, este cambio fue por el tiempo de pandemia, el Banco tenía las sucursales con el mínimo de dotación funcionando y se estimaba que vendría una avalancha de mora, entonces para no desvincular personas las vamos a convertir para que trabajen en la cartera de morosidad, puedan negociar y darle alternativas a los clientes que estaban pidiendo postergación de cuotas y ese tipo de cosas. El Gestor de Recuperación tenía que llamar a los clientes que estaban en mora y ofrecerles salidas. Después de la pandemia vinieron muchas ayudas estatales, los retiros por el 10% por lo tanto las expectativas que tenía el banco sobre la cantidad de mora, “como nosotros le llamaos la avalancha” no se produjo, con todas las ayudas estatales que hubieron, la gente fue a pagar las deudas por lo que disminuyó la cobranza del banco.

Como bajó tanto la mora y se había creado el cargo de Gestor de Recuperación a nivel nacional, el banco optó por eliminar este cargo del Banco a nivel nacional. Actualmente la labor de cobranza la realiza otro cargo que se llama “ejecutivos de crédito”, el Gestor de Cobranza hacía su función de manera telefónica, en cambio el ejecutivo de crédito es de terreno. En la sucursal de Linares actualmente hay dos ejecutivos de crédito. El cargo de Gestor de Recuperación, en el 2020, no era por ciudad, era por zona, por lo tanto en el 2020 estaban en Linares Rubén Veloz y Yiro, pero María Gracia estaba designada a Talca y cumplía sus funciones por un tema de enfermedades, empezó con teletrabajo y se vino a su casa, pero ella estaba asignada a Talca.

Dice que le motivo de la desvinculación de la demandante fue “la eliminación del cargo a nivel nacional”. Indica que el Banco no ha contratado a nadie nuevo para cumplir la función de la demandante, “al contrario, yo partí con un equipo de 80 y después me quedé con un equipo de 18, porque el Banco cada año fue bajando la dotación.”

Contrainterrogada indica que la forma de comunicarse directamente con Recursos humanos, para los funcionarios del Banco, es la plataforma CAV. No sabe si a la fecha del despido se encontraba pagada la deuda de AFC de la demandante “no estoy al tanto de esa información”.

Dice que la demandante cumplía sus metas y recibió premio por cumplimiento de metas. Indica que los clientes que se le asignaban a la demandante eran de Talca, trabajaba en su casa producto de la pandemia y ella vive en Linares. La notificó del despido su supervisor directo, Cristian Concha, quien también corresponde a Talca, pero por un tema de cercanía de su domicilio, está en Linares. Le preguntan sobre don Yiro Contreras y don Rubén Veloz, indica que no trabajaban en otros lugar que al 2020 “estaban en el banco”.

Previamente juramentado, declara don **Christian Alejandro Concha Rodriguez**, RUT 14.330.027-7, quien indica que es supervisor del área de cobranza en el banco Santander, indica



que actualmente tiene 7 personas a cargo, gestionando la cartera de consumo en el Banco, desempeñándose hace 16 años en el Banco. Indica que el número de trabajadores que ha tenido a cargo ha disminuido considerablemente por baja en la cartera. Dice que desde la pandemia ha disminuido bastante la cartera por ejecutivo. Señala que conoce a la demandante, porque trabajó con el, fue supervisor de ella por aproximadamente un año. María Gracia era Gestora de Recuperaciones, a la que se le asigna una cartera de clientes de consumo y ella tiene que gestionarla, llamarla por teléfono, renegociar, contener las dudas.

Dice que el 2020 el tenía alrededor de 14 ejecutivos, después bajó a 10, y llegaron las personas de operaciones y, ahora en el 2023, son 7 ejecutivos. Indica que el banco no ha contratado a gente externa par cumplir la función de recuperación, los funcionarios son “en Talca Nadia Becerra, José Gutiérrez, Lilian Pereira, en Curicó a Manuel Farías, en Linares Yiro Contreras, en Chillan a Hilda Vásquez.

La desvinculación de la demandante fue por un tema de eficiencia y restructuración del Banco, por el tema de baja de cartera. “En 2019-2020 un ejecutivo tenía perfectamente 150 clientes, y eso bajó considerablemente”. No sabe por qué a doña María Gracia la reconvirtieron a recuperaciones, ella trabajaba en otra área en Talca y la reconvirtieron como parte de su equipo.

Contrainterrogado, indica que en el 2020 sabe que don Yiro y don Rubén trabajaban en Fiscalex, pero que pertenecían al banco, porque veían la cartera del Banco.

c) Prueba confesional

Comparece a absolver posiciones la demandante, doña MARÍA GRACIA CRISOSTO RIQUELME, quien debidamente juramentada y al tenor de las preguntas realizadas, indica que ella mantiene una cuenta corriente en Banco Santander, en la que recibió un “abono” del cual no fue notificada, en febrero de este año por el monto de \$49.974.044 mediante depósito del Banco. Además indica que no firmó el finiquito porque falta el tema de AFC y, además, le llegó un correo sobre que tenía que ir a la notaría, y no estaban los fondos disponibles.

En cuanto a la acción de Tutela de Derechos Fundamentales.

Séptimo: Sobre la garantía de indemnidad: Que al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”, agregando su inciso segundo “También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de



este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.”, prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

Lo anterior, debe entenderse en consonancia con lo previsto en el artículo 489 del mismo cuerpo legal, en cuanto señala “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponder exclusivamente al trabajador afectado . ” En este sentido cabe señalar que la garantía de indemnidad corresponde a la “ garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza (fundamentales específicos e inespecíficos, legales o contractuales), de resultas o como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos. Como ha destacado la doctrina, la garantía de indemnidad a vedar al empresario la posibilidad de ocasionar da o por el simple hecho de formular el trabajador una reclamación de derechos, pudiendo revestir los mecanismos de represalia empresarial distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales, discriminaciones retributivas, modificaciones de condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos ” UGARTE, Jos (2007), "La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro. "Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile, vol. XX

Octavo: Sobre el indicio de vulneración: Que en este punto es necesario precisar que al ser la actora quien imputa a la demandada los actos que en su concepto importan una conculcación de sus derechos fundamentales en los términos referidos en la demanda, es suya la carga procesal de acreditarlos.

La conclusión precedente en caso alguno importa una conculcación al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por cuanto la parte demandante tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la denunciada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad.

Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen



relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.” (Don José Luis Ugarte Cataldo, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, Editorial Thomson Reuters, Primera Edición, septiembre de 2018, página 74).

Noveno: Que en este orden de ideas, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales del actor, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido la garantía de la indemnidad corresponde “al derecho del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ámbito laboral, por el ejercicio -o la participación- en acciones administrativas de fiscalización o judiciales en defensa de sus derechos.”(Don José Luis Ugarte Cataldo, obra citada, página 217), y que habría sido conculcada, de acuerdo a la demanda, pues el despido de que fue objeto es una represalia del empleador en su contra, por haber reclamado ante la Administradora de Fondos de Cesantía por el no pago del seguro respectivo.

Décimo: Que establecido lo anterior, corresponde hacerse cargo de la conculcación de la garantía de indemnidad que se denuncia en el libelo, debiendo mencionarse al respecto que efectivamente de la prueba rendida, en autos es posible dar por acreditados los siguientes hechos:

1.- Que la demandante, en el mes de Mayo de 2009, solicitó a AFC Chile su afiliación en forma opcional al Seguro de Cesantía.

2.- Que durante el periodo Junio 2009 a Marzo 2021, no se pagaron cotizaciones por concepto de Seguro de Cesantía a la demandante.

3.- Que no se efectuaron descuentos de las remuneraciones de la trabajadora, por concepto de aporte que a la misma le correspondía en relación al Seguro de Cesantía, durante el período reclamado.

4.- Que en el mes de Febrero de 2021, la trabajadora realizó gestiones ante la entidad AFC a fin de que la misma regularizara la situación de pago del seguro de cesantía con su empleador.

5.- Que en el mes de Febrero de 2021, la trabajadora informó la situación de falta de pago de su seguro de cesantía a su empleador y se trató de buscar una fórmula de solución a aquello, consensuada por la partes, la cual no se concretó en definitiva.

6.- Que la trabajadora no formuló denuncia ante la Inspección del Trabajo ni otra entidad fiscalizadora, con motivo del no pago de su seguro de cesantía, de manera tal que la empresa no fue fiscalizada a este respecto, no se generándose a su respecto consecuencias de aquello.

7.- Que no consta la fecha en que la demandada fue notificada por AFC Chile de la afiliación de la demandante al Seguro de Cesantía.

Los hechos antes señalados han sido establecidos luego de la valoración efectuada en conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, tomando en especial consideración el mérito de la prueba documental incorporada por la parte demandante,



consistente en: Solicitud de afiliación al seguro de cesantía N° 00229305 de fecha 20 de mayo de 2009; Solicitud de información N° Q00569253 ante la AFC Chile de fecha 16 de febrero de 2021; Solicitud de información N° Q00561543 ante la AFC Chile de fecha 23 de febrero de 2021; Correo electrónico remitido por AFC Clientes (correo electrónico clientes@afc.cl) a doña María Gracia Crisosto (mariagraciacrisosto@gmail.com) de fecha 09 de junio de 2021, asunto: Respuesta a solicitud de reclamo N° Q00614000; Resumen de cotizaciones no pagadas, extraída de la página web de AFC Chile, respecto de los periodos que se extienden desde junio de 2009 a marzo de 2021; Correos entre doña María Gracia Crisosto Riquelme (correo electrónico mariagracia.crisosto@santander.cl) y la AFC (correo electrónico servicioalcliente@afc.cl) de 24 de marzo de 2021, 18 de marzo de 2021 y 17 de marzo de 2021; Correos de comunicación entre María Gracia Crisosto (correo electrónico mariagracia.crisosto@santander.cl) y los representantes del Banco Santander Chile S.A., Oscar Ortiz Ramos, jefe de personal y remuneraciones (correo electrónico oscar.ortiz@santander.cl) y Gonzalo Cabrera (correo electrónico gonzalo.cabrera@servexternos.santander.cl), 19 de febrero de 2021, 23 de febrero de 2021, 3 de marzo de 2021, 24 de marzo de 2021, 26 de abril de 2021 y 8 de junio de 2021; Certificado de afiliación AFC de María Gracia Crisosto Riquelme, emitido el 23 de diciembre de 2021; Certificado de antecedentes registrados, emitido por AFC, emitido el 23 de diciembre de 2021; Certificado de cotizaciones pagadas, emitidas por AFC, emitido el 23 de diciembre de 2021; Correo electrónico de fecha 24 de mayo de 2023, remitido por ejecutivo.carlos.carrasco@orpro.cl a doña María Gracia Crisosto mariagraciacrisosto@gmail.com, liquidaciones de remuneraciones de la actora del período Noviembre 2019 a Noviembre 2021, oficio remitido por AFC Chile de fecha 28 de Marzo de 2022. Que en cuanto al documento incorporado por la parte demandante correspondiente a Nómina de cartas de notificación de Junio 2009 enviadas por AFC, dicho documento carece de idoneidad para acreditar notificación efectiva al Banco Santander, en relación a la afiliación de la trabajadora demandante, por cuanto el mismo carece de fecha cierta, no constan timbres de recepción por parte de Correos de Chile, y tampoco es posible saber si la información contenida en la carta supuestamente enviada, era información relativa a la actora.

Décimo Primero: Que atento lo antes expresado no es posible establecer lo referido en el libelo por la actora, en orden a haber sido víctima de represalias por parte de la demandada, en razón a haber requerido el pago de sus cotizaciones de seguro de cesantía impagas, toda vez que, por una parte, si bien se constató que la trabajadora solicitó su afiliación al Seguro de Cesantía de AFC Chile en el mes de Mayo de 2009 y hasta Marzo de 2021 no registra cotizaciones pagadas por dicho concepto, lo cierto es que ninguna prueba idónea se rindió en juicio, tendiente a acreditar que la actora hubiese comunicado dicha afiliación a su empleador, con a lo menos treinta días de anticipación, en los términos que lo establece el artículo 1 transitorio de la Ley 19.728.- La prueba rendida en autos, particularmente los correos electrónicos incorporados bajo el numeral 16 de la prueba documental de la parte demandante, dan cuenta que la entidad bancaria demandada no estaba en conocimiento de la afiliación al



seguro de cesantía efectuado por la demandante, tomando conocimiento de su situación sólo con las comunicaciones efectuadas por la actora a este respecto en el mes de Febrero de 2021, ello, además se encuentra en concordancia con el hecho que el empleador no efectuó descuento alguno por concepto del aporte que a dicho seguro correspondía a la trabajadora.

Que, en cuanto a que el despido de la actora corresponde a una represalia por haber requerido a su empleador el pago del seguro de cesantía, lo cierto es que ninguna prueba concreta se rindió al respecto. La prueba testimonial de la demandante no dio cuenta de hechos claros y concretos de aquello, y el conocimiento que los deponentes tenían al respecto corresponden a lo que la actora les dijo, sin aportar nada relevante al respecto. En el mismo orden, la prueba confesional de la demandada, provocada por la parte demandante, no aportó ningún elemento probatorio al respecto, descartándose desde ya hacer efectivo apercibimiento contemplado en el artículo 454 numeral 3 del Código del Trabajo, por estimar que no concurren ninguno de los presupuestos que lo hacen procedente, además de ser facultativo para el Tribunal su aplicación.

Que finalmente, no se acreditó en juicio que la demandante haya interpuesto denuncia en la Inspección del Trabajo y de ello se hubiera derivado una fiscalización a la empresa demandada, con consecuencias sancionatorias.

Décimo Segundo: Que atento lo expresado en los racionios precedentes, la demanda de tutela de derechos fundamentales deducida por la actora deberá desestimarse en todos sus extremos, al no haberse acreditado que su empleadora conculcase las garantía constitucional de indemnidad cuya vulneración se denunció en el libelo.

En cuanto a la acción de Despido Injustificado, Nulidad de despido y cobro de prestaciones.

Habiéndose descartado la acción principal de tutela de derechos fundamentales, se debe analizar los presupuestos de la acción de calificación de despido.

Décimo Tercero: Hechos acreditados. Que en primer término, es necesario dejar establecidos ciertos hechos que no fueron controvertidos por las partes litigantes, ello, porque no obstante no existir discusión a su respecto, fueron incluidos en la sentencia interlocutoria dictada en audiencia preparatoria, hechos referidos a la existencia de una relación laboral entre las partes, que inició con la suscripción de un contrato de trabajo con fecha 9 de Septiembre de 1991, que a la fecha del término del mismo por decisión del empleador con fecha 4 de Octubre de 2021, por aplicación de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la demandante desarrollaba las funciones de Gestor Soporte de Recuperaciones del Banco Santander Chile S.A. en la sucursal de Linares, a la fecha de su despido.

Establecidos los hechos pacíficos anteriormente señalados, y ponderándose la prueba incorporada por las partes conforme a las reglas de la sana crítica, tomando para ello especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de la utilizadas permitieron acreditar los hechos siguientes:



1.- Que con fecha 4 de Octubre de 2021 la parte demandada puso término al contrato de trabajo de la actora, aplicando la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundándola en los hechos reseñados en la carta de aviso de termino, que se refieren, básicamente a un proceso de reestructuración, racionalización y eficiencia del negocio, acorde al contexto actual de liquidez que existe en el mercado nacional, los stock de cartera en morosidad en la industria y en el grupo, reorganización en el área en que la labora la demandante, haciendo necesaria su separación.

2.- Que con fecha 15 de Febrero de 2018, Banco Santander Chile y el Sindicato Nacional de Trabajadores Emp. Banco Santander Chile y Filiales –del cual formaba parte la demandante- y en virtud de dicho convenio las partes acordaron una serie de beneficios, los que por acuerdo de éstas, se hicieron extensivos a todos los trabajadores de la empresa tengan o no afiliación sindical, aplicándoseles sus cláusulas sea en todo o en parte encontrándose entre aquellas. En particular, la cláusula décima referida a la indemnización por años de servicios, respecto de la cual las partes convinieron en que la empresa pagará a los trabajadores con una antigüedad superior a un año (1) y cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicios equivalente a 30 (treinta) días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para la empresa y/ o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo.

3. - Que para los efectos de lo dispuesto en el párrafo consignado de la cláusula décima, las partes convinieron que se incluirán en la última remuneración mensual devengada los estipendios fijos que se hayan percibido periódicamente en los tres últimos meses anteriores al término del contrato de trabajo, excluyéndose bajo toda circunstancia los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional. Asimismo, los contratantes convinieron que para el cálculo de las indemnizaciones pactadas no se procederá a descontar el incremento previsional establecido en los artículos 2 y 4 del DL 3.500 respecto de aquellos trabajadores que pudieren ser afectados por dicha norma. Adicionalmente, las partes acordaron que, en el evento que los Tribunales de Justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicios convencional, sino, que sobre la indemnización legal aplicándose en consecuencia, para estos efectos, los topes legales.

Los hechos reseñados, se acreditaron con el mérito grave, preciso, concordante e indubitado de copia Carta de aviso termino de contrato remitida por Banco Santander a doña María Gracia Crisosto de fecha 04 de octubre de 2021; Contratos de trabajo de la actora María Gracia Crisosto Riquelme de fecha 01 de julio de 2020 y 9 de Septiembre de 1991; Certificado de antigüedad y cargo de doña María Gracia Crisosto Riquelme de fecha 04 de octubre de 2021, emitido por Jorge Peña Collao, Gerente Corporativo de Personal de Banco Santander; Copia de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

Convenio colectivo de trabajo de fecha 15 de febrero de 2018, entre Banco Santander y Sindicato Nacional de Trabajadores de empresa Banco Santander y filiales, con vigencia hasta el 30 de noviembre de 2021.

Décimo Cuarto: Sobre la calificación del despido. Análisis de la causal legal invocada por el empleador. Que el despido de la demandante fue fundado por la parte demandada en la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la cual contempla diversas hipótesis de aplicación de esta causal, tales como la racionalización de la empresa, modernización de la misma, las bajas en la productividad de la empresa, cambios en las condiciones del mercado y cambios en las condiciones de la economía. Todas las hipótesis señaladas tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia. A mayor abundamiento, si se comparan las hipótesis indicadas, el carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa, es posible sostener que las mismas nos entregan los parámetros que deben tenerse en consideración para determinar qué debe entenderse por necesidades de la empresa, de manera tal que las situaciones descritas en la Ley no logran cerrar la vasta casuística que puede llegar a constituir la causal en referencia, dejando en evidencia que la norma admite otras situaciones análogas, las cuales deben ser debidamente acreditadas por aquel que las invoca.

Décimo Quinto: Que en concordancia con lo antes expuesto, cabe precisar que tratándose en la especie de un juicio que se origina por el ejercicio en tiempo y forma de la acción de impugnación del despido prevista en el artículo 168 del Código del Trabajo, la parte demandada tenía la carga de acreditar la veracidad de los hechos consignados en la carta de aviso de término remitida a la demandante y que fueron invocados como fundamentos de la causal en referencia.

Además de lo anterior, la parte demandada debía acreditar el cumplimiento de las formalidades que debe cumplir el empleador que decide poner término al contrato de trabajo de un trabajador, en los términos previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo, en lo particular a la obligación de reseñar en la carta de aviso de término, no solo la causa legal que invoca para proceder a la desvinculación de la trabajadora, sino que además, consignar en ella los hechos en que se funda la causal y los supuestos fácticos, necesariamente deben ser precisos y explicativos de ella, de modo que permitan por sí solos, ser comprendidos por la trabajadora para aceptarlos o bien para refutarlos accionando al efecto. De esta forma, se respeta la garantía del debido proceso y de defensa, las cuales tienen rango constitucional conforme lo previsto en el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, y que se encuentran recogidas en el procedimiento laboral conforme lo dispone el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, disposición legal que es clara respecto a la carga de la prueba, señalando que “en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primer y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”



Décimo Sexto: Que asentado lo anterior y de conformidad con el mérito efectuado al contenido de la carta de aviso de término de contrato incorporada a juicio, fechada el día 4 de Octubre de 2021, se constata que la parte demandada fundó las necesidades de la empresa, aduciendo a un proceso de reestructuración, racionalización y eficiencia del negocio. Se señala de manera genérica un contexto actual de liquidez del mercado nacional, stock de cartera en morosidad, sin añadir hechos determinantes que permitan determinar la injerencia de los mismos en el despido de la actora. Así las cosas, se trata, entonces, de una carta de despido genérica, que claramente no permite hacer una ponderación de la objetividad u otros elementos para poner término al contrato de trabajo. Tampoco la prueba rendida en juicio por la parte demandada, permitió establecer en juicio en qué consistió efectivamente el proceso de reestructuración que puso en marcha el empleador, tampoco se incorporaron antecedentes tendientes a acreditar la liquidez del mercado y stock de morosidad que se consignan en la carta de despido, y cómo tales circunstancias incidieron en el despido de la actora, ello dado que de la prueba documental, testimonial y confesional incorporada a juicio, no se aportaron mayores antecedentes en orden a explicar efectivamente en qué consistió dicho proceso, y de qué manera la desvinculación de la demandante implicaba una mejora significativa en la eficiencia del negocio, que es otro parámetro señalado en la carta de despido. En este mismo punto, cabe agregar que las cartas de despido incorporadas por la parte demandada, correspondientes a otros trabajadores de la empresa demandada, son cartas del mismo tenor que aquella remitida a la actora de autos, que adolecen de las mismas deficiencias antes referidas, por ende, nada aportan tampoco para acreditar los fundamentos fácticos esgrimidos para desvincular a la demandante.

Lo anterior trajo como consecuencia de relevancia procesal, la inhabilidad de la parte demandada de explicitarlos circunstanciadamente en otra oportunidad, como lo pretendió hacer en su escrito de contestación de la demanda, agregando nuevos hechos no comprendidos en la carta de aviso de término y estándole vedado pretender acreditarlos por la norma del artículo 454 del Código del Trabajo, ya citada, los mismos carecieron de toda eficacia probatoria. En consecuencia, dadas las deficiencias de la carta de despido, se concluye que la causa legal de término del contrato de trabajo invocada por la parte demandada, esto es, aquella contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo: Necesidades de la Empresa, resulta improcedente, debiendo acogerse entonces de la acción subsidiaria de impugnación del despido.

Décimo Séptimo: Última remuneración mensual de la actora: Que la demandante pide que se declare como última remuneración mensual una suma de dinero que es diferente a aquella indicada por la demandada en su carta de despido. Que conforme a los contratos de trabajo y las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por ambas partes, se puede establecer que la actora percibía remuneraciones variables de aquellas a que se refiere el artículo 71 en relación con el artículo 172 y 42 del Código del Trabajo, de manera que la última remuneración mensual para cada uno de ellos debe corresponder al promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario, en el caso de autos, los meses de Julio, Agosto y Septiembre de 2021, sin considerar, en cada caso, las sumas por concepto de bono de invierno, premio, y



agüinaldo de fiestas patrias, por ser estipendios expresamente excluidos del concepto de última remuneración mensual. De esta forma la última remuneración mensual de la actora era de \$1.628.091.-, suma reconocida por la parte demandada, y en base a la cual efectuó la oferta de pago de indemnizaciones por término de contrato en la carta de despido.

Décimo Octavo: *En cuanto a la Indemnización sustitutiva del aviso previo:* Que la actora ha solicitado se condene a la empresa demandada al pago de indemnización sustitutiva del por aviso previo. Al respecto cabe tener presente que el inciso 4 del artículo 162 del Código del Trabajo, dispone que cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deber darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requiere esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Por lo demás mandata el artículo 168 del mismo cuerpo legal, “que para el caso 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 ó 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 ordenar 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. ”

Que de los documentos incorporados en juicio por la parte demandada, consistentes en comprobante de envío de correo certificado de carta de despido de fecha 20 de Octubre de 2021 y comprobante de ingreso de carta de despido a la Inspección del Trabajo de fecha 13 de Octubre de 2021, es posible establecer que la demandada no dio aviso a la actora del término de su contrato de trabajo con la antelación que dispone el artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo, razón por la cual procede entonces, acceder a la indemnización solicitada, pero sólo en la suma de \$1.628.091.-, monto que corresponde a la última remuneración de la actora anterior al despido, para efectos del cálculo de las indemnizaciones legales, conforme lo señalado en el considerando décimo séptimo, cuya procedencia y monto fue reconocido por la demandada en la carta de despido remitida a la trabajadora.

Décimo Noveno: *En cuanto a la Indemnización por años de servicio:* A consecuencia de haberse declarado injustificado el despido, y conforme lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, habiendo, además, suscrito las partes un convenio colectivo, en virtud del cual, según se consignó en la cláusula décima del mismo, regularon la forma de cálculo de la indemnización en comento, conforme lo establecido en los numerales 2 y 3 del considerando décimo tercero de esta sentencia, que se dan por reproducidos evitando repeticiones innecesarias, se acogerá la pretensión de la demandante, en orden a condenar a la parte demandada al pago de la indemnización por años de servicio, pero sólo en la suma de \$48.842.730.-, resultante del cálculo de la indemnización legal mas la diferencia para alcanzar el acuerdo establecido en el convenio colectivo, sobre la base de la última remuneración mensual de



la actora, conforme se indicó en el considerando décimo séptimo, y cuyo desglose es el siguiente:

a) la suma de \$17.909.000.- por concepto de indemnización legal para efectos de lo dispuesto en la cláusula décima letra a) último párrafo del instrumento colectivo y b) la suma de \$30.933.730.- por diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula indicada del mismo instrumento.

Vigésimo: En cuanto a la acción de cobro del recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios. Que habiéndose declarado improcedente el despido de la actora, la cuestión específica a dilucidar es este punto, es la procedencia o no, de la pretensión de la actora de obtener el pago del recargo del 30% de la indemnización convencional por años de servicios. A tal pretensión se ha opuesto la parte demandada, argumentando que de ser dicho recargo procedente, debe ser considerado sobre la base de la indemnización legal por años de servicios, con los correspondientes topes de cálculo, y no sobre la base solicitada por la actora, por ser ello contrario a lo pactado en el convenio colectivo que vincula a las partes.

Resulta necesario entonces analizar el contenido de la citada cláusula décima del convenio colectivo de trabajo suscrito el 15 de febrero del año 2018 entre la empresa demandada y el Sindicato Nacional de Trabajadores Banco Santander y Filiales, sindicato al que se encontraba afiliada la demandante, instrumento colectivo con vigencia hasta el 30 de Noviembre de 2021, incorporado a juicio como prueba documental de ambas partes.

El documento antes referido da cuenta, en lo medular, de lo siguiente:

1.- Que en virtud de dicho convenio las partes acordaron una serie de beneficios, los que por acuerdo de estas, se hicieron extensivos a todos los trabajadores de la empresa tengan o no afiliación sindical, aplicándoseles sus cláusulas sea en todo o en parte encontrándose entre aquellas, la décima referida a la indemnización por años de servicios, respecto de la cual las partes convinieron en que la empresa pagar a los trabajadores con una antigüedad superior a un año (1) y cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicios equivalente a 30 (treinta) días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para la empresa y/ o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo.

2.- Que para los efectos de lo dispuesto en el párrafo consignado de la cláusula décima, las partes convinieron que se incluirán en la última remuneración mensual devengada los estipendios fijos que se hayan percibido periódicamente en los tres últimos meses anteriores al término del contrato de trabajo, excluyéndose bajo toda circunstancia los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional, y, que para el cálculo de las indemnizaciones pactadas no se descontar el incremento previsional establecido en los artículos 2 y 4 del DL 3.500 respecto de aquellos trabajadores que pudieren ser afectados por dicha norma, y, finalmente en esta materia, las partes acordaron que, en el evento que los tribunales de justicia declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se



aplicará sobre la indemnización por años de servicios convencional, sino, que sobre la indemnización legal aplicándose en consecuencia, para estos efectos, los topes legales.

Vigésimo Primero: Que respecto de la materia en análisis, en primer término, se debe considerar que, de acuerdo a la normativa laboral, el convenio colectivo de trabajo es aquel suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores uno dos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento. Que, asimismo, debe considerarse que esta figura jurídica, fue dotada por el legislador de los efectos propios del contrato colectivo, a saber, la eficacia normativa y la eficacia personal del referido contrato, lo que trae como consecuencia que la aplicación de las cláusulas del convenio colectivo celebrado entre los sujetos ó colectivos - empresa demandada y el ya referido Sindicato Nacional - se produjo automáticamente a los contratos individuales de trabajo- en la especie al contrato de la demandante cuyas clausulas fueron reemplazadas por las del convenio - asimiladas a la ley por la imperatividad del contrato colectivo y su inderogabilidad in pejus - como característica de su efecto normativo, que impide derogarlas, en perjuicio del trabajador, por acuerdo individual de éste con su respectivo empleador, salvo, que se estipulen clausulas más favorables para el primero. Conforme a ello, la norma colectiva, se impone sobre las estipulaciones de la contratación individual, teniendo como único límite para la aplicación de la normativa colectiva, los derechos irrenunciables establecidos en el artículo 5° inciso segundo del Código del Trabajo.

Por su parte, en lo que se refiere a la eficacia personal general del contrato colectivo o convenio, se hace extensivo sus efectos sobre la totalidad de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación – aspecto reconocido por lo contratantes en la cláusula décimo sexta del convenio incorporado a juicio-, lo que es contrario a la eficacia personal limitada, que restringe sus efectos a quienes estaban expresamente representados por las partes negociadoras.

Vigésimo Segundo: Que de acuerdo a lo expuesto en los considerandos precedentes y apreciando la cláusula décima del convenio colectivo incorporado a juicio, no cabe sino concluir que el mismo produce todos los efectos propios del contrato colectivo ya analizados, de manera tal que la voluntad colectiva se impone por sobre la individual de la demandante de autos, obligando a los sujetos contractuales a cumplir el acuerdo pactado en su integridad, lo que trae aparejado que la parte empleadora, debe pagar la indemnización convencional sin topes legales, en tanto la demandante de autos, como parte integrante del otro sujeto colectivo -Sindicato de Nacional de Trabajadores Banco Santander Chile y Empresas Relacionadas Grupo Santander- de cumplir con lo convenido a pagar, que, específicamente, para el caso de declaración judicial de improcedencia del despido por aplicación de la causal dispuesta en el artículo 161 del Código del Trabajo, se traduce en que el recargo del 30% que eventualmente pudiera corresponderle, debe ser calculado sobre la indemnización legal de años de servicios, dado que, dicho convenio



no vulnera ningún derecho mínimo irrenunciable de la trabajadora, a lo que se agrega que la naturaleza del recargo legal es la de ser una sanción pecuniaria para el empleador que invoca la causal de necesidades de la empresa, de modo improcedente, es decir, sin fundamentos fácticos que configuren en la especie la causal de despido invocada, y, así sea declarado judicialmente.

Así las cosas, procede conforme a derecho, desestimar su pretensión de aplicabilidad del recargo del 30% por sobre la indemnización convencional por años de servicios que debe pagar íntegramente la parte demandada. No obstante, por todos los fundamentos explicitados, y, habiéndose establecido que la parte demandada invocó de modo improcedente la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del mismo cuerpo legal, procede aplicar el recargo del 30%, sobre la base de la indemnización legal por años de servicios prevista en el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, considerando los topes que dicha norma contempla, correspondiendo el recargo, en definitiva, a la suma de \$5.372.700.-

Vigésimo Tercero: *En cuanto al recargo por no pago oportuno de finiquito:* Que en relación con la pretensión de incremento del 150% de las indemnizaciones por término de contrato demandadas, fundado en que la demandada no puso a disposición de la actora el finiquito y pago de indemnizaciones en tiempo y forma, el mérito de la prueba instrumental incorporada por las partes, consistente en la carta de despido y comunicación término del contrato de trabajo realizado por la demandada a la Dirección del Trabajo, permite concluir que la demandante fue despedida el 4 de Octubre de 2021, mismo tiempo en el que se produce su separación.

Consta, asimismo, el finiquito acompañado por la demandada - el cual no se encuentra firmado ante Notario Público por la trabajadora- fechado el 4 de Octubre de 2021, sin que exista antecedente que acredite la fecha en que dicho documento, conjuntamente con los fondos de pago, fue efectivamente presentado a Notaria para firma de la trabajadora. Refuerza lo anterior, el documento consistente en correo electrónico de fecha 14 de Octubre de 2021 asunto “Finiquito María Gracia Crisosto Riquelme”, incorporado también por la parte demandada, de cuyo texto es posible advertir la remisión de un archivo con el finiquito, traspasando a la trabajadora la obligación que le asiste al empleador, de tener que imprimir el documento, llevarlo a alguna Notaría para firma, para luego entregarlo en la sucursal del Banco Santander, y generar procedimiento de remisión física a las oficinas en Santiago, sin certeza alguna para la trabajadora de la fecha en que recibiría el pago de sus indemnizaciones.

Que el artículo 177 del Código del Trabajo en su inciso 1º establece que el finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del Trabajador.

Que, así las cosas, si bien se constata que la parte demandada incurrió en infracción a la norma legal antes señalada, al no haber puesto a disposición de la trabajadora para su firma, el finiquito junto con los fondos para el pago de los haberes consignados en el mismo, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la separación de la actora, no siendo obligación de la



trabajadora firmar dicho documento postergando la recepción del pago para una fecha que el empleador dispusiera, lo cierto es que la Ley no especifica alguna sanción en especial a dicha infracción, sin perjuicio de generar los haberes no pagados los correspondientes intereses y reajustes de conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo, y de que dicha infracción pueda ser sancionada con una multa conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, que establece el régimen sancionatorio general, sanción esta última que no es posible a este sentenciador aplicar, toda vez que no fue solicitada por la parte demandante.

De otro lado, la actora funda su pretensión de recargo en lo dispuesto en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, norma legal que si bien faculta al Juez para, en caso de no pago, incrementar las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, hasta en un 150%, lo cierto es que el mismo texto literal de la norma señala que el procedimiento en que dicha pretensión debe ventilarse, corresponde a un juicio ejecutivo, de suerte tal que la pretensión de la demandante en este punto no puede prosperar por corresponder la causa de autos a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, regido por normas del juicio ordinario de aplicación general, razón por la cual, además, será rechazada.

Vigésimo Cuarto: En cuanto a la nulidad del despido y prestaciones demandadas:

El Código del Trabajo en el citado artículo 162 inciso séptimo señala: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o en artículo anterior, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”

Conforme a lo preceptuado en la norma legal citada, el legislador contempla una obligación esencial del empleador para poder despedir válidamente a un trabajador, esto es, que se encuentre al día en el pago de las cotizaciones previsionales y de salud del mismo, lo que comunicará en la correspondiente carta de despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Si el empleador pone término al contrato de trabajo sin cumplir con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, de salud y AFC, el despido no producirá el efecto que le es propio, esto es, el término de la relación contractual, de tal manera que la relación laboral se entiende subsistente en cuanto a la obligación de pagar remuneraciones y cotizaciones que se devenguen posteriormente al despido.

En la especie, conforme al mérito de la prueba rendida, consistente en Solicitud de afiliación al seguro de cesantía Número 00229305 de fecha 20 de Mayo de 2009 y certificado de afiliación AFC de fecha 23 de diciembre de 2021, si bien se constató que la trabajadora solicitó su afiliación voluntaria al Seguro de Cesantía de AFC Chile en el mes de Mayo de 2009 y que, conforme documento denominado cotizaciones no pagadas extraído de la página web de AFC Chile, además de la información remitida por dicha entidad por oficio GO-T-N°6120/2022 de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

fecha 28 de Marzo de 2022, hasta Marzo de 2021, no registra cotizaciones pagadas por dicho concepto, lo cierto es que ninguna prueba idónea se rindió en juicio, tendiente a acreditar que la actora hubiese comunicado dicha afiliación a su empleador, con a lo menos treinta días de anticipación, en los términos que lo establece el artículo 1 transitorio de la Ley 19.728.- La prueba rendida en autos, particularmente los correos electrónicos incorporados bajo el numeral 16 de la prueba documental de la parte demandante, dan cuenta que la entidad bancaria demandada no estaba en conocimiento de la afiliación al seguro de cesantía efectuado por la demandante, tomando conocimiento de su situación sólo con las comunicaciones efectuadas por la actora a este respecto en el mes de Febrero de 2021, ello, además se encuentra en concordancia con el hecho que el empleador no efectuó descuento alguno de las remuneraciones mensuales de la trabajadora por concepto del aporte que a dicho seguro correspondía aquella.

De acuerdo a lo expuesto, no es posible establecer, de manera cierta, que la deuda de cotizaciones por concepto de seguro de cesantía que registra la demandante en AFC Chile, sea imputable a la demandada, y de tal entidad de sustentar la declaración de nulidad de despido y la aplicación de la sanción que dicha declaración trae aparejada en conformidad al artículo 162 inciso 7 del Código del Trabajo, de manera tal que la acción de nulidad de despido y cobro de prestaciones derivadas de ella como sanción serán rechazadas, lo anterior sin perjuicio de las acciones que en su oportunidad pudiera ejercer la entidad AFC Chile, para efectos de cobro previsional.

En virtud de lo anteriormente resuelto, se omite pronunciamiento respecto de la excepción de prescripción extintiva opuesta por la parte demandada, respecto del pago de cotizaciones de seguro de cesantía, por ser incompatible con la decisión adoptada.

Vigésimo Quinto: Sobre el feriado legal y proporcional. Que la actora demandó el pago de feriado proporcional y legal, indicando que corresponderían a 37 días corridos, equivalentes a la suma de \$2.283.584.-, por su parte la demandada señaló que nada adeudaba.

Que a este respecto cabe señalar que la parte demandante se limitó a demandar el pago de los feriados antes indicados, sin precisar en el libelo los períodos a los que correspondían los mismos, además de tomar en consideración para su determinación en dinero, la última remuneración mensual indicada en la demanda, la cual fue controvertida por la parte demandada, y establecida en un monto inferior conforme se dijo en el considerando décimo séptimo de la presente sentencia.

Que en la carta de despido la demandada indicó, dentro de los conceptos a pagar a la trabajadora, la suma de \$1.276.300.-, correspondientes a 25 días de feriado legal, por lo que debe tenérsele por reconocida dicha cantidad de días de feriado pendientes a la fecha del despido para efectos de su pago, como, asimismo, su monto en dinero.

Que así las cosas, no habiendo la parte demandante rendido prueba suficiente para acreditar los días de feriado impagos y los periodos a que correspondían los mismos, siendo insuficiente para tales efectos el documento denominado Certificado de Vacaciones Progresivas emitido por AFP Hábitat, de fecha 5 de Octubre de 2021, incorporado por la actora, a este



respecto se estará a lo reconocido por la parte demandada, en orden a que la actora, a la fecha del despido, tenía pendientes 25 días de feriado legal, equivalentes en dinero a la suma \$1.276.300.-, monto que en definitiva será condenado a pagar.

Vigésimo Sexto: Descuento. Que en la contestación de la demanda, la parte demandada solicitó se descontara a las indemnizaciones y demás prestaciones laborales demandadas, la suma \$1.761.479.- por concepto de descuento banca funcionario. Sin embargo, ninguna prueba rindió en juicio destinada a acreditar el origen, la entrega y recepción de esos fondos efectivamente a la trabajadora, a fin de poder analizar la procedencia legal de dicho descuento, razón por la cual dicha alegación será desestimada en todas sus partes.

Vigésimo Séptimo: Pago de finiquito: Que la parte demandante, incorporó a la causa documentos que rolan a folio 45, que dan cuenta que con fecha 22 de Febrero de 2022, el Banco Santander procedió a realizar depósito en la cuenta corriente de la demandante por la suma de \$49.974.044.-, en pago de finiquito. En razón de ello, la suma indicada, deberá ser considerada como abono al pago de las indemnizaciones y demás prestaciones laborales establecidas en la presente sentencia.

Vigésimo Octavo: Que habiéndose acogido, parcialmente la demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, se omitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria de cobro de prestaciones laborales deducida en el segundo otrosí de la demanda.

Vigésimo Noveno: Reajustes e intereses: Que a fin de garantizar el valor real de las prestaciones que se ordena pagar en esta sentencia, las mismas se reajustarán y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Trigésimo: Prueba desestimada. Que, por no acreditar ningún hecho controvertido a la causa, y teniendo en cuenta el límite probatorio establecido en el artículo 453 del Código del Trabajo, no se le otorga mayor valor probatorio al resto de la prueba documental, testimonial, confesional rendida por las partes, sin perjuicio de haber sido ella valorada.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 67, 73, 161 inciso primero, 162, 163, 168, 169, 172, 173, 446, 452, 453, 454, 456, 459, 485, 489 del Código del Trabajo y Ley 19.728, se declara:

I.- Que se RECHAZA EN TODAS SUS PARTES la demanda de tutela de derechos fundamentales, por despido vulneratorio, interpuesta por doña María Gracia Crisosto Riquelme, en contra de Banco Santander S.A.

II.- Que se AGOGE PARCIALMENTE, la demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, deducida por doña María Gracia Crisosto Riquelme, en contra de Banco Santander S.A, solo en cuanto se declara:

1.- Que entre la actora y la demandada Banco Santander S.A. existió un contrato de trabajo de carácter indefinido, que se extendió desde el 9 de Septiembre de 1991 hasta el 4 de Octubre de 2021.

2.- Que el despido de la actora es improcedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV

3.- Que la remuneración promedio de la actora en carácter ultima remuneración mensual para el cálculo de indemnizaciones legales era de \$1.628.091.-

4.- Que la demandada Banco Santander S.A, deberá pagar a la actora:

a.- la suma de \$1.628.091.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b.- la suma de \$48.842.730.- por concepto de indemnización convencional por años de servicio.

c.- la suma de \$5.372.700.- por concepto de recargo legal de un 30% por aplicación improcedente de causal de despido.

d.- la suma de \$1.276.300.- por concepto de indemnización por feriado legal y proporcional.

III.- Que las sumas de dinero precisadas en el acápite anterior se pagarán con los reajustes e intereses legales calculados de la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que deberá descontarse de las sumas de dinero a que ha sido condenada la parte demandada, la suma de \$49.974.044.-, pagada por aquella, conforme se indicó en el considerando vigésimo séptimo de esta sentencia.

V.- Que se rechaza la demanda subsidiaria en todo lo demás pedido.

VI.- Que por no resultar completamente vencida en juicio la demandada Banco Santander S.A, no se les condena al pago de las costas de la causa.

Las partes quedan válidamente notificadas de la sentencia en la actuación decretada para el día de hoy.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT : T-20-2021

RUC : 21-4-0376215-3

Dictó don **ALEJANDRO ANTONIO SUMONTE VERDEJO**, Juez Titular.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PQCKXGXJGZV