

## TRIBUNALES

Caratulado:

**INOSTROZA/BANCO SANTANDER CHILE S.A.**

Rol:

**O-634-2024**

Fecha:	13-11-2024
Tribunal:	Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco
Materia:	Despido injustificado



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

V.- EN TODO CASO, SIN COSTAS, POR HABER EXISTIDO MOTIVO

Temuco, trece de noviembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y OIDOS:

A.- Que en estos antecedentes RIT O 634-2024, ha comparecido don Luis Alejandro Garrido Esparza, Abogado, en representación convencional de doña GABRIELA BETSABE INOSTROZA CUMILLAF, chilena, casada, cédula de identidad N°14.218.368-4, trabajadora, domiciliada en camino a Tres Cerros Km.3 Sin Número, Padre Las Casas, interponiendo demanda laboral de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en procedimiento ordinario de aplicación general, en contra del ex empleador de mi representado, BANCO SANTANDER CHILE, R.U.T. N° 97.036.000-K, representado legalmente por don SEBASTÍAN RALPH TRONCOSO, desconozco profesión u oficio, cédula de identidad N°15.313.236-4, o por quien la represente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, domiciliados en calle Arturo Prat N°724, comuna de Temuco.

Funda su pretensión en que doña Gabriela Betsabe Inostroza Cumillaf fue trabajadora de Banco Santander Chile durante 13 años, ingresó a prestar servicios el 01 de abril de 2011 y el cargo que desempeñaba era de ejecutivo de servicio (atención de cliente en mesón), debía responder todo tipo de consultas, entregar talonarios de cheques, reponer tarjetas de crédito y débito, entregar certificados y en general, debía encargarse de responder a una gran cantidad de requerimientos que podían solicitar las personas del banco y para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo su remuneración mensual corresponde al monto de \$1.654.367.-, diferente a aquel que la empresa determinó al momento de extender el finiquito \$1.298.321.-, por lo que hay una diferencia de \$356.046. que incide en las indemnizaciones legales que reclama.

Agrega que su representada fue despedida con fecha 05 de junio de 2024 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o

servicio”, señala que su representada firmó finiquito con reserva de derechos con fecha 13 de junio ante Notario, y la carta que da cuenta de las razones del despido expresa lo siguiente:

“Por medio de la presente, cumplo con comunicar a Ud., la decisión de la empresa de poner término a su contrato de trabajo con fecha 05 de junio de 2024, en virtud de la causal legal establecida en el artículo 161 inc.1 del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

#### Antecedentes de hecho:

La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada se fundamenta en qué se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad OPERACIONES TEMUCO PERS, en la que usted labora, haciendo necesaria, por tanto, su separación de la empresa.

Señala que los fundamentos expresados en la carta de aviso no constituyen en ningún caso hechos que puedan sustentar la causal de necesidades de la empresa, por lo que no se cumple con la necesaria justificación y detalle que nuestra legislación exige. En primer lugar, dice el demandado que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad en que mi representada laboraba. Al respecto, nada se dice acerca de cuáles eran los parámetros comparativos, cuál era la necesidad de reorganizar dicha unidad y por qué dicha reorganización hace necesaria que la trabajadora sea despedida y malamente puede controvertir o entender los hechos que harían procedente el despido si se hacen referencias genéricas y lo único evidente, es que se despidió a una trabajadora que lleva más de 13 años sirviendo para su empresa por mera arbitrariedad y decisión del empleador y que por tal, tampoco es procedente que se haya descontado la suma de \$2.332.233.- por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, monto que debe ser restituido.

En cuanto a las diferencias derivadas del cálculo de la última remuneración mensual de su representada es la suma de \$1.654.367. ello, deviene del promedio de sus últimas 3 remuneraciones mensuales íntegramente pagadas, las que tienen el carácter de variables, conforme lo que señala:

Señala que lo pagado en mayo no se considera, pues la remuneración que en dicho mes percibió no

es íntegra, ya que su representada trabajó a lo largo de su carrera en distintas sucursales, durante los últimos años, su labor era la de ejecutiva de servicio y debía atender requerimientos de clientes en la sucursal denominada Work Café, ubicada en calle Prat frente a la plaza de armas de Temuco y estando en esta sucursal, de manera totalmente arbitraria, en abril, aproximadamente el día 2 o 3, la empresa decidió cambiar a todos quienes hacían el trabajo de atender clientes, reemplazándolos por nuevas personas con perfiles comerciales, especializados en venta, de modo que junto con atender a los clientes, vendan créditos y seguros. Así las cosas, a su representada se le ofreció firmar un anexo como cajera y ella no aceptó, pues eso era retroceder en su carrera laboral y que como consecuencia de haber quedado sin puesto de trabajo, pues se eliminó su cargo dentro del banco, se bloquearon sus claves, y su representada pasó dos meses asistiendo al banco, sin tener labores que desempeñar, o haciendo tareas menores, lo que le causó importante malestar emocional y físico. Su jefatura solo se limitaba a indicar que debía esperar su carta de despido y agrega que lo antes relatado es importante, pues todos los trabajadores del banco, tienen como parte de la remuneración un premio trimestral. Así las cosas, para poder recibirlo, es obligatorio que, al mes en que se efectúe el pago, el trabajador este adscrito a una sucursal donde presta servicios, de modo tal de poder ser sujeto de mediciones, y además cumplir con ciertos requisitos, tales como tener un porcentaje de llamadas contestadas, y contar con todos los cursos obligatorios realizados y entonces su representada, en su remuneración de mayo de 2024 tenía derecho a recibir el concepto de premio del primer trimestre, enero, febrero y marzo, más la empresa no se lo pagó, pues a dicho mes, no tenía aprobados los cursos obligatorios de abril, más aquello se debió a que la empresa no sólo la dejó sin un puesto de trabajo, computador, sino que además bloqueó sus claves de acceso. Vale decir, que por seguridad, el Banco no permite acceder a sus sistemas desde computadores que no sean propios y conectados a sus propias redes. Por tal, era imposible que la trabajadora pudiera cumplir las condiciones que el banco le impuso, por ende la remuneración recibida en mayo no es íntegra y no debe ser considerada como parte de la última remuneración mensual y conforme lo antes explicado, lo que corresponde, es que se tome en cuenta las remuneraciones de abril, marzo y febrero de 2024 las que sí fueron íntegramente pagadas, debiendo considerarse el ítem “premio” pagado el mes de febrero de 2024 y agrega que si bien, es carga probatoria del banco explicar en qué consiste el supuesto “premio”, es conveniente explicar desde ya, que corresponde a un incentivo que se devengaba de manera mensual, pero se pagaba de

manera trimestral, de manera permanente, por el banco demandado a sus trabajadores. Es una forma de pago que históricamente se ha aplicado, en la empresa demandada, de hecho, solo a modo ejemplar, el ítem premio aparece pagado trimestralmente en las remuneraciones de mi representada de los últimos dos años. Esta modalidad, se explica en que los trabajadores de Banco Santander que desempeñan la labor de su representada, no son sujetos a comisiones, pero sí al pago de premios trimestrales, los que dependen del cumplimiento de ciertas metas mensuales. Esto es así en todas las áreas del banco, los incentivos trimestrales son parte de la cultura de dicha empresa, lo que se probará en la oportunidad procesal respectiva, tal como se hizo ante este mismo tribunal en los autos rol O 1095-2022, O 1067-2022 y O 1068-2022.

Agrega que el Banco, de manera trimestral y mensual establece las condiciones que deben cumplir los trabajadores para optar a él, por ejemplo un cierto número de renegociaciones, un cierto mínimo de contenciones de crédito, o un cierto número de recupero y es evidente, que se trata de una forma de remunerar labores propias del giro del demandado. Legítimamente, es él quien fija las condiciones, dando prioridad a lo que el negocio necesite, lo que no puede hacer, es negar su carácter permanente, más aún si la trabajadora por más de 13 años trimestralmente recibía el monto y agrega que la Corte de Apelaciones de Valdivia, al igual que los citados fallos de este tribunal, lo reconoce como parte de la base de cálculo de la última remuneración mensual, en sentencia que cita Rol Laboral - Cobranza 224 – 2018, para sostener que la interpretación que el sentenciador otorgó al artículo 172 del Código del Trabajo para aplicarlo al concepto ya referido, se ajustó a derecho y no infringe esta norma y sostiene que manifiesto error de cálculo de la demandada, nace el derecho de su representada de exigir las diferencias que se expresa:

.

Sostiene además que la indemnización por años de servicio debe ser pagada sin tope de monto y años, señalando que su representada era parte del sindicato de trabajadores del Banco Santander y en tal calidad, le corresponden los derechos que se han ido estableciendo en los diversos convenios colectivos firmados entre el Banco y el Sindicato. En tal sentido, se establece en el inciso 1° de la letra A de la cláusula décima del Convenio Colectivo, actualmente vigente, que en caso de ser despedido un

trabajador por la causal de necesidades de la empresa, se pagará una indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, sin embargo, el inciso cuarto de la reseñada cláusula dice “Las partes acuerdan 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 servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicios legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales”. Así las cosas, el inciso antes transcrito del convenio colectivo es manifiestamente contrario a derecho, en tanto intenta limitar un derecho futuro del trabajador y como es sabido, la renuncia a derechos laborales futuros no procede y está expresamente prohibida según una interpretación armónica de los artículos 168, en relación con el artículo 163 y lo dispuesto por el artículo 5° inciso 2°, todos del Código del Trabajo, por tal, existiendo una indemnización por años de servicios convencional, es sobre esta y no sobre otra, respecto a la que se debe aplicar la sanción del incremento y sostiene que una interpretación diversa a la expresada previamente vuelve ineficaz la irrenunciabilidad de derechos contenida en las normas de orden público, negando el propósito protector de la legislación laboral agrega que existen materias en que ni aún la voluntad sindical puede alterar lo dicho por la ley y el artículo 163 del Código del Trabajo cumple una función protectora, estrechamente ligada a la estabilidad en el empleo, principio rector de nuestro ordenamiento jurídico laboral, señala que el razonamiento antes propuesto, es concordante con los argumentos vertidos en fallos judiciales que cita y desarrolla y agrega que en el Derecho Colectivo el interés privado del sindicato está limitado por el interés público, debiendo la actividad sindical realizarse en pos de dicho interés y no en contra, por lo cual para resolver y dilucidar lo anterior, el convenio colectivo debe interpretarse como la obligación de los afectados por el convenio de ajustar los contratos individuales de trabajo ya en vigencia y los que se celebren en el futuro a las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones en él establecidas, las cuales, de ese modo, alcanzan el nivel de norma, por lo que consecuentemente, si bien el convenio colectivo puede llegar a tener la validez de una norma, no puede concluirse que por dicho medio se pueda dejar de aplicar el orden jurídico vigente, porque los sindicatos si bien tienen autonomía para crear normas que regulen los vínculos laborales, deben respetar la norma jurídica estatal, por lo que el artículo 168 del Código del Trabajo, es

una norma imperativa para el juez, de orden público, por lo que no puede ser derogada ni renunciada, ni aún por convenio colectivo. Arribar a una conclusión diversa a la esgrimida por esta parte, desde un punto de vista práctico, implicaría la derogación de los beneficios concedidos por las leyes especiales y, aun cuando por efecto normativo se concluyera sobre la inderogabilidad del convenio colectivo, la norma creada por el legislador laboral prevalece siempre.

Desarrolla los fundamentos de Derecho sobre la acción por despido injustificado y el recargo pretendido, asimismo respecto al descuento indebido de A.F.C., sosteniendo que procede su devolución íntegra ya que consideramos el despido injustificado y por lo tanto, no procede tal imputación que refiere la Ley N°19.728 en su artículo 13, pues el espíritu de tal artículo era favorecer a los empleadores en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación a la subsistencia de la empresa y claramente, la carta de aviso solo hace mención a una reorganización, sin explicar debidamente las razones para tal decisión, citando jurisprudencia.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y Derecho que refiere, pide tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de indemnizaciones, en contra BANCO SANTANDER S.A., ya individualizado, admitirla a tramitación, y, en definitiva, declarar:

A. Que, el despido es injustificado;

B. Que, la remuneración de mi representada, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde al monto de \$1.654.367 o a la cifra que al efecto determine.

C. Que, se condena al demandado pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones, por los montos que se indican, o los que se considere prudentes con arreglo a derecho y al mérito del proceso:

1. A la suma de \$5.225.240, por concepto de la diferencia entre lo pagado a la trabajadora en su finiquito y el monto que corresponde conforme a derecho en la indemnización por años de servicio.

2. A la suma de \$356.046, por concepto de la diferencia en la indemnización sustitutiva del aviso previo, entre lo pagado a la trabajadora en su finiquito y el monto que corresponde conforme a derecho.



3. A la suma de \$6.452.031, por concepto del recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.
4. Devolución del descuento efectuado en finiquito por aporte de empleador a A.F.C, correspondiente a la suma de \$2.332.233
5. A la suma de \$26.525 correspondiente a la diferencia de feriado pagada en el finiquito.
6. Intereses y reajustes por las sumas antes indicadas;
7. Costas.

B.- Que don José Tomas Honour Manríquez, abogado, por la demandada BANCO SANTANDER CHILE, ambos con domicilio para estos efectos en calle Alcántara N°200, oficina N°1201, Las Condes, Santiago contestando la demanda deducida en contra de su representada pide rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas. Con fundamento en que se tienen como hechos no controvertidos: 1. Existencia de relación laboral. Es efectivo que la relación laboral que vinculaba a la actora con mi representada se extendió desde el 01 de abril de 2011 hasta el 5 de junio de 2024. 2. Funciones. Es efectivo que, al momento del despido, la actora se desempeñaba en el cargo de “Ejecutivo de Servicios”. 3. Término de funciones. Es efectivo que la relación laboral terminó por la causal del artículo 161 inciso 1º, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicios”. 4. El monto descontado por concepto de lo aportado por el empleador al fondo de seguro de cesantía. Es efectivo que se le descontó de su indemnización el aporte del empleador al seguro de cesantía, por el monto de \$2.332.233.- Por su parte son hechos controvertidos: 1. No es efectivo que el despido sea injustificado, indebido o improcedente, no siendo procedente que se condene a mi representada al pago de recargo legal alguno. 2. No es efectivo que la base de cálculo para los efectos de lo señalado en el artículo 172 del Código del Trabajo sea la señalada en la demanda. 3. No es efectivo que el descuento efectuado al seguro de cesantía sea improcedente. 4. No es efectivo cualquier otro hecho que no se encuentre expresamente reconocido en el cuerpo del presente escrito.

Sostiene que el despido es procedente, configurándose la causal de necesidades de la empresa,



establecimiento o servicio. en base a las siguientes consideraciones. 1. Carta de despido: Cumplimiento de las formalidades legales en cuanto a la comunicación del despido. Al demandante se le entregó la carta de despido, la que cumplió con todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, para comunicar a un trabajador su despido por la causal 2 del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. En efecto, en la carta expresa la causal legal que motivó el despido del actor y detalladamente los hechos que la configuran. Y en cuanto a la configuración de la causal: Proceso de reestructuración en la Sucursal en que trabajaba la actora, señala que el Banco, luego de un exhaustivo análisis, decidió llevar a cabo un proceso de reorganización de funciones en la sucursal en que se desempeñaba el demandante, con el fin de evitar gastos innecesarios y excesivos, optimizando y maximizando el dinero destinado a recursos humanos, como también hacer más eficiente el funcionamiento del área en la que trabajaba el actor. Esta situación se enmarcó en un contexto general de reestructuraciones de distintas áreas y sucursales, que ha llevado a cabo el Banco estos últimos años a reorganizar su estructura interna. En particular, no sólo se vio afectada la sucursal donde trabajaba el demandante con las desvinculaciones de trabajadores en el área de ésta y otros, sino que también en las distintas sucursales del país. Como se verá en el proceso, son muchas las sucursales del Banco que se han ido fusionando o derechamente cerrando, lo que ha implicado un proceso de reestructuración y racionalización en las distintas oficinas y dotación de las mismas. Lo anterior, acredita que el despido del actor no es de carácter subjetivo, sino que, al contrario, afectó a varias ciudades del país donde funciona mi representada, no siendo el actor el único trabajador desvinculado y en este sentido, se debe señalar que la reorganización de la sucursal donde trabajaba el demandante, no solo lo afectó a él, sino que más bien ha estado afectando a gran parte de las sucursales del país. Solo para ejemplificar esta situación, cabe señalar que entre el año 2022 y 2023, se han tenido que cerrar en total 64 sucursales, proceso que ha continuado en lo que va del año 2024. Aquello no solo da cuenta de la profunda reestructuración de su representada, sino que también de un cambio profundo en el mercado bancario, esto debido a la Era digital.

Agrega que como es un hecho público y notorio, el mercado bancario se ha visto en la necesidad imperante de modificar su forma de organización, esto por los nuevos modelos digitales, que han alterado la hegemonía de la banca tradicional y estos cambios no son ajenos a su representada y la

han afectado directamente, lo que se debe principalmente al cambio de utilización del dinero físico por el digital. Según información proporcionada por el Banco Central<sup>1</sup>, la utilización del dinero físico ha ido disminuyendo por los años, mostrándose una tendencia a la baja que se puede apreciar en el siguiente gráfico: Se puede ver claramente en el gráfico proporcionado, que la utilización del efectivo ha ido constantemente a la baja, en contraposición de los otros medios digitales como la tarjeta débito, tarjeta de crédito o el pago mediante internet. Esta situación afecta directamente a su representada. Como es de público conocimiento, actualmente los clientes en general ya no concurren a las sucursales para realizar transacciones o pagos, si no que más bien a través de las aplicaciones o por medio de la página de internet, realiza la mayoría de las acciones, concurriendo a la sucursal únicamente cuando existe un problema con sus productos y de esta manera, y como se viene sosteniendo en esta presentación, Banco Santander Chile ha tenido que reorganizar todo su sistema de negocio, para poder sobrevivir en esta Era digital. Entonces, la necesidad de desvincular al 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 sustento en la libertad de emprendimiento consagrada en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República. La cual tiene por objeto poder seguir brindándole a los clientes la mejor atención que nos caracteriza, para sostener que el despido del demandante se encuentra 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 del actor y absorción de estas por otros trabajadores ya existentes de su representada, cumpliéndose de esta forma los requisitos exigidos por el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo por tanto el despido justificado.

Refiere aspectos normativos en relación con la causal de despido del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, al identificar los casos que configuran necesidades de la empresa, permite sostener que la causal está motivada principalmente por situaciones derivadas de la economía, siendo indispensable que las necesidades deban fundarse en consideraciones de carácter objetivas y debe considerarse objetiva la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, no porque esta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que en tanto la decisión patronal adoptada exhiba

una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como precisamente ocurrió en autos. Es decir, que la decisión de despedir a un trabajador por la causal en referencia no sea arbitraria, sino debidamente fundada en hechos que se puedan comprobar. En cuanto a la expresión “necesidad” existe doctrina que ha entendido este concepto en relación a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. En este orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial y en este contexto, debe considerarse que el demandante fue despedido debido a una reestructuración, consistente en la reorganización del área donde trabajaba, lo que importa una racionalización, debiendo por tanto, determinarse el sentido exacto de tal expresión. La racionalización de la empresa ciertamente no deviene del área jurídica, sino que se vincula a la economía, la cual le asigna un contenido específico. Así, por racionalización debe entenderse aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos. Conclusión que se ve reforzada por el concepto otorgado por el Diccionario de la Real Academia Española de la expresión “racionalización”, el que consiste en la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo”. Por su parte, “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”. Refuerza la idea que los hechos que fundaron el despido del actor configuran la causal de necesidades de la empresa, la historia fidedigna del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que es uno de los elementos que el sentenciador de la instancia debe considerar al momento de aplicar la ley, en conformidad al artículo 19 inciso 2° del Código Civil y en cuanto a la hipótesis de racionalización, la jurisprudencia judicial se ha pronunciado sobre la racionalización como una de las hipótesis de la causal de necesidades de la empresa, cita y desarrolla jurisprudencia

Despido del demandante, reitera que el despido por necesidades de la empresa, es el empleador quien decide a qué trabajador desvincular y para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Sin embargo, una vez configurada la causal, 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, como efectivamente ocurrió en autos. Lo anterior no importa un acto ilegal, prohibido por la ley y nuestra Carta Fundamental, sino una decisión amparada por nuestro Ordenamiento Jurídico y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política, esto es, la libertad de emprendimiento. La jurisprudencia, ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa. En síntesis, habiéndose configurado la causal de necesidades de la empresa, es el empleador quien determina qué trabajador debía ser desvinculado, no existiendo un despido improcedente, siendo, por tanto, totalmente infundada la demanda interpuesta en autos.

Conclusiones: Entonces, el despido debe ser declarado justificado por las siguientes razones: 1) La carta de despido expresa con claridad y precisión los hechos por los cuales Banco Santander se vio en la necesidad de despedir al demandante, por un proceso de reorganización de funciones de la sucursal en que se desempeñaba. 8 2) El despido se origina por la existencia de un proceso de racionalización al interior del banco, el cual obedece a razones objetivas y perfectamente constatables. 3) El despido del demandante es justificado y habiéndose acreditado los hechos de la reestructuración, es el empleador quien tiene la potestad de escoger a que trabajador en particular desvincular, en ejercicio de su poder de dirección. 4) Existe jurisprudencia que avala la tesis de esta parte, en el sentido de que no es necesario que la empresa tenga problemas económicos que pongan en riesgo su existencia para invocar la causal de necesidades de la empresa. Por todo lo anterior, el despido se ajustó a derecho, no procediendo por tanto la declaración de despido injustificado y las pretensiones solicitadas en el petitorio de la demanda.

Sostiene la improcedencia de las prestaciones demandadas, conforme a lo antes expuesto, el despido de la demandante se encuentra plenamente justificado, tanto en los hechos como en el derecho, no siendo procedente las prestaciones demandadas: 1. Del recargo legal pretendido señala que al ser justificado el despido, el recargo es improcedente. En subsidio, no corresponde aplicar un eventual recargo del 30% sobre la indemnización convencional por años de servicios, por expresa disposición del convenio colectivo aplicable entre las partes. En este punto es necesario abordar dos situaciones

diversas, en primer lugar, desde ya rechazan la procedencia del recargo legal, toda vez que el despido se ha ajustado plenamente a derecho, siendo la actora de aquellos trabajadores que cumplen con los presupuestos necesarios para la aplicación de la causal de despido en comento.

En subsidio, en caso de que se considere que la solicitud de la demandante es procedente, el recargo debe ser considerado sobre la indemnización legal, pagada a la extrabajadora por los años de servicio prestados al banco con los correspondientes topes legales y no la abultada suma solicitada. Lo anterior, toda vez que la extrabajadora en su demanda pretende un recargo del 30%, sobre una suma abultada, suma que comprende tanto la indemnización legal por años de servicio, como una indemnización convencional que se entrega para efectos de cumplir con lo pactado en el respectivo Convenio Colectivo del Banco Santander. Al respecto, cabe señalar desde ya que el 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 el convenio colectivo en el cual la actora era parte. De esta manera, yerra la actora en su pretensión en el sentido de que el recargo únicamente puede aplicarse sobre el monto pagado efectivamente debido a la indemnización por años de servicio legal, en conformidad a lo dispuesto al artículo 168 y lo pactado con el Sindicato del Banco en convenio colectivo el presente año. A mayor abundamiento, la actora y el Banco Santander acordaron en el respectivo Convenio Colectivo vigente entre ellos, 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.

Señala que en efecto, al pretender la actora 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 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. En consecuencia, no puede ser ignorado un acuerdo alcanzado y ratificado por ambas partes el cual se entiende que es parte y de carácter esencial respecto de la cláusula donde se acuerda una indemnización por años de servicio sin topes y al interpretar la norma como lo intenta hacer aplicable la extrabajadora al solicitar el recargo del 30% sobre la totalidad de los montos enterados, ignorando lo pactado en el Convenio Colectivo al cual se encuentra sujeta, implica que aquel 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. 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. Finalmente, cabe destacar que incluso 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. Y en la especie el finiquito no viene sino en estar en plena armonía con lo acordado en el Convenio Colectivo, donde se distingue entre la indemnización legal de la extrabajadora y la diferencia que se entera para poder completar el total pactado en el mencionado Convenio. Cita jurisprudencia en apoyo de sus alegaciones.



En cuanto al descuento del Aporte por el empleador al Seguro de Cesantía, señala que el aporte de su representada relativo al seguro de cesantía de la demandante se ha descontado en virtud de lo que dispone la ley, por tanto, no se trata de un descuento ilegal como refiere la demandante. En efecto, la Ley N.º 19.728 faculta expresamente al empleador, para descontar del finiquito el aporte que éste hubiere efectuado en la cuenta del trabajador cuyo contrato de trabajo hubiere concluido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Así, señala expresamente la referida ley 19.728 en su artículo 13 “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de Banco Santander prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta presentación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”. En consecuencia, lo que Banco Santander plantea como descuento a la actora no es otra cosa que la expresión de una facultad reconocida en la ley y el referido descuento anterior surte efecto incluso si se declara injustificado el despido por parte del Tribunal, cita y desarrolla jurisprudencia.

Impugna la base de cálculo señalada en la demanda, sosteniendo que no se adeuden diferencias de indemnizaciones por un supuesto error en la base de cálculo. No es efectivo el monto señalado en la demanda como última remuneración mensual para fines indemnizatorios. Dicha suma se encuentra abultada. Lo cierto es que la suma señalada en el finiquito de la actora es la correcta, siendo el promedio de los últimos tres meses íntegramente trabajados, excluyendo aquellos conceptos esporádicos, como se acreditará en la instancia procesal correspondiente, según el siguiente detalle: Para sostener que nada se adeuda por concepto de diferencias de indemnización por años de servicio, sustitutiva y feriado. Asumiendo una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación.

Pide, tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por



GABRIELA BETSABÉ INOSTROZA CUMILLAF, en contra de BANCO SANTANDER CHILE, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, debiendo rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando, en definitiva:

1. Que la carta de despido cumple con los requisitos legales.
2. Que se rechaza la demanda de despido injustificado.
3. Que, como consecuencia de la petición del punto anterior, se rechaza la petición de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio.

En subsidio, que se calcule el recargo legal aplicando los correspondientes topes legales.

4. Que nada se adeuda por concepto de diferencias de indemnización sustitutiva, años de servicio y feriado.
5. Que se rechace la pretensión de la actora en orden a que se le restituya el aporte realizado por el empleador al seguro de cesantía.
6. Que no se adeudan reajustes ni intereses.
7. Que se condena en costas a la actora.

**CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria verificada, y habiendo fracasado el llamado a conciliación, se fijaron como hecho No controvertidos, los siguientes 1.- La existencia de relación laboral, entre las partes, la fecha de inicio y de termino. 2.- Las labores contratadas y cumplidas por la actora a la fecha de termino de contrato. 3.- Que, a la suscripción de su finiquito con reserva de derechos, se descontó por aporte patronal al seguro de cesantía la suma de \$2.332.233.- 4.- Los montos pagados a la fecha de suscripción de finiquito por concepto de años de servicio, sustitutiva del aviso previo y

compensación de feriados. 5.- Que se cumplieron con las formalidades de comunicación del despido

6.- Que a la actora le es aplicable las disposiciones del convenio colectivo de trabajadores Banco Santander ello en su calidad de socia del sindicato, en cuanto a lo pactado o establecido ppr concepto de indemnización por años de servicios. Por lo que lo controvertido y a ser resuelto por el tribunal radica en determinar los siguientes hechos: 1.- la efectividad de configurarse en la especie la causal de necesidades de la empresa conforme los hechos señalados en la carta de aviso de e termino de contrato, 2.- La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. 3.- En su caso, la efectividad de verificarse diferencias impagas respecto de las pagadas a la suscripción del finiquito, ello por concepto de indemnización por años de servicios, sustitutiva del aviso previo y compensación del feriado, en su caso, hechos y circunstancias en las que se fundan las diferencias reclamadas y el monto.

SEGUNDO: Que tratándose de un procedimiento sobre despido injustificado atento lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, correspondió a la parte demandada acreditar la justificación del despido del actor, rindiendo al efecto los siguientes medios de convicción.

Prueba Documental :

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2017, con sus respectivos anexos.
2. Carta de despido de 05 de junio de 2024, suscrita por la actora.
3. Comprobante de envío de carta a Dirección del Trabajo de fecha 05 de junio de 2024.
4. Finiquito de fecha 05 de junio de 2024, suscrito por la actora con fecha 13 de junio de 2024.
5. Liquidaciones de remuneración de la actora desde febrero de 2024 a julio de 2024.
6. Registro de Vacaciones.

7. Registro de Licencias Médicas.

8. Documento llamado “Estudio de desvinculación”

9. Convenio colectivo al cual suscribe la actora.

Prueba Confesional: Comparece absolviendo posiciones la demandante doña GABRIELA BETSABE INOSTROZA CUMILLAF, RUN 14.218.368-4. consultada señala que ingresó al Banco Santander en el 2011 y cumplí ahora las funciones de servicio al cliente, señala que fue despedida, por la causal de necesidades de la empresa, consultada sobre el convenio colectivo que al cual está adscrito usted o estaba adscrita como trabajadora del Banco Santander, señala no recordar, si hay algún beneficio en caso de despido, si hay alguna diferencia con los pagos normales o legales, en cuanto a la reclamación que efectúa por diferencia de sueldo, con respecto a lo que se le pagó como indemnización y para que explique la diferencia, señala que cuando la desvincularon dos meses anterior, estuvo sin funciones, la porque se le había cambiado el anexo de contrato, el cual no aceptó porque se le iba a bajar de función de servicio al cliente la estaban pasando a cajera, señala que hubo una reunión mal recuerdo un día martes y ese día martes se les informó de que iban a haber unos cambios y que muchos cajeros iban a pasar a cumplir la función de servicio al cliente y en ese momento le notificaron que la cambiaría a cajera a ella con otro colega más, y no se les dio ninguna razón. En cuanto al ítem de la demanda premio, señala que se pagaba siempre y se pagaba cada 3 meses y para eso tenían que cumplir metas, señala que durante los 13 años que trabajo, no recibió el premio ese bono en el mes de mayo último, porque en abril, cuando notificaron de que iban a cambiar su anexo, o sea le hicieron un anexo de contrato, el cual no firmó, le bloquearon su clave y no pudo ingresar al computador, por lo tanto, había unos cursos pendientes que no pudo alcanzar a realizar y para percibir el bono o premio, hay que a hacer ventas, ventas de seguro, apertura de cuenta corriente y dentro de eso tenía que tener unos cursos igual realizados y esos quedaron dos pendientes que nos los pudo hacer porque no tenía computador, le habían modificado su computador donde tenía sus claves, señala que trato de ingresar de otros computadores y no podía sin claves, estaban bloqueadas y eso fue, agrega que desde abril, cuando se le hizo el anexo nuevo de contrato y el cual no firmó, señala que en ese tiempo siguió en el Banco porque no podía hacer abandono de sus funciones tampoco, entonces tenía que ir a cumplir sus

horarios de trabajo sin hacer nada y el banco le siguió pagando su sueldo y en mayo, cuando venía su sueldo y todos ganaron sus premios, el suyo venía sin premio porque no tenía esos cursos que estaban pendientes, consultada señala que preguntó por su situación, era la única que estaba así, sin funciones, sin nada y como no le pagaron sus premios, empezó a averiguar y le dijeron que eran dos cursos que faltaban, y ahí le pidió computadora a su colega, el que era suyo y que se lo habían modificado a su colega, que era cajero y pasó al puesto suyo, logro acceder con su clave, consultado si hizo alguna reclamación al banco de esta situación, señala que fue a la Inspección de Trabajo y dejó una constancia de lo que le estaba pasando, agrega que pasó mayo, junio y recién en julio le pagaron ese premio se lo pagaron en julio, pero se lo pagaron, pero no como liquidación, se lo pagaron porque al final reclamó con el sindicato y se lo pagaron en julio cuando ya estaba desvinculada, señala que habló con el presidente del sindicato por su premio y le mando un pantallazo que decía premio pendiente.

TERCERO: Que por su parte la demandante, rindió los siguientes medios de prueba:

Prueba Documental:

1. Carta de aviso de despido enviada por BANCO SANTANDER-CHILE a doña Gabriela Betsabé Inostroza Cumillaf con fecha 05 de junio de 2024.
2. Finiquito de contrato de trabajo suscrito con reserva de derechos entre BANCO SANTANDER-CHILE y doña Gabriela Betsabé Inostroza Cumillaf con fecha 13 de junio de 2024.
3. Set de liquidaciones de remuneraciones del periodo comprendido entre enero de 2023 y mayo de 2024.
4. Set CC.RR (concursos de resultados) Banco Santander área operaciones, de octubre de 2021 a enero de 2023.
5. Constancia ante la Dirección del Trabajo de fecha 11 de abril de 2024.

Prueba Confesional: Se llama a rendir confesional respecto del BANCO SANTANDER CHILE,

representada legalmente por don Sebastián Ralph Troncoso, o a quien ejerza dicha representación conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, bajo el apercibimiento legal del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, quien no comparece ni justifica su inasistencia, dejando el Tribunal en consecuencia para resolver en definitiva el apercibimiento legal solicitado.

Prueba Testimonial: declara en calidad de testigo ALICIA MAGDALENA MARIN CARBULLANCA, individualizada en el registro de audio y debidamente juramentada señala, conocer a la demandante doña Gabriela Inostroza, ya que trabajaron juntas en el Banco Santander, aproximadamente como 10 años en la sucursal de Prat. y la última sucursal que trabajaron en el Workcafe, consultada cómo era su remuneración, señala que tenía un sueldo base más gratificación y también tenían unos premios trimestrales que les pagaban cumpliendo algunas metas para poder obtenerlo, ellos desde que ingreso, en cuanto a los premios que refiere, señala que tenían que vender seguros, aperturar cuentas, además calidad y servicio que les medían todos los días y tener algunos cursos que se firmaban a través de su perfil intranet y eso tenían que estar todos al día y firmados, consultada respecto de las función que cumplía ella y la función que cumplía doña Gabriela, señala que tenía un contrato como de cajera, pero llevaba ya varios años trabajando, reemplazando Atención al Cliente donde trabajaba Gabriela, que ella su puesto su contrato era de Atención al Cliente y respecto de sus funciones, el tema era de cumplir las metas que era vender seguros aperturar, cuenta calidad de servicio y ella estaba a cargo de varias labores más que las que trabajaban ahí porque eran un grupo de varias personas, señala que la demandante doña Gabriela señala que desde junio no esté en el banco, señala que hubieron unos cambios en el Banco Santander y en abril a ella se le notificó que se le iba a realizar un cambio de anexo de contrato, llevando aproximadamente 13 años trabajando en el Banco, iba a pasar a cajera. Y se le notificó y a los días después llegó a trabajar normalmente a la sucursal y había otra persona en su lugar de trabajo donde estaba su computador asociado a su perfil ya porque los ejecutivos de Atención al Cliente tienen un perfil que solamente lo pueden ocupar en un solo computador, no es llegar después de irse a caja o a otra área y llegar e instalarse, señala que funciona así ese sistema, por las restricciones que tiene el Banco para el tema de la seguridad, sobre los cursos que señaló, indica que esos cursos para ellos es para poder obtener el premio tenían que estar firmados y realizados los cursos firmados y en el caso de la demandante Gabriela, llegó en abril, se le cambió su

computador y ella no pudo realizar su curso porque la sacaron, por ejemplo, un día llegó, le bloquearon su computador y ella después ya no pudo ingresar con su perfil. Y en la intranet se realizaba un tipo de curso, y al importancia de tener esos cursos, es para que les puedan realizar el pago de los premios que correspondía cada 3 meses, consultada que pasó con doña Gabriela después de ese cambio, eso que usted acaba de relatar que había otra persona en su puesto, qué pasó con ella después, señala que ella quedó sin puesto de trabajo, iba todos los días a trabajar, pero no había un puesto, iba a cumplir solamente el horario por miedo a que la puedan despedir por abandono de trabajo, pero psicológicamente la veía súper mal porque ella daba todo por su trabajo y emocionalmente le afectó mucho, y señala que la jefatura al respecto no hizo nada, le decía que tenía que esperar, esperar qué la puedan despedir. CONTRAINTERROGADA, consultada cómo le consta que le bloquearon los sistemas a la demandante, señala que estaba ahí, señala que eran como 5 colegas que estábamos ahí tenían el mismo turno, señala que estaba ella acá, estaba otro colega y ahí estaba su colega, que era Gabriela y había una persona instalando un técnico que viene de afuera y hace los cambios de perfiles, entonces ella ya no podía ingresar, agrega que estaba su otro colega que venía de caja a reemplazarla a ella dándole todos sus datos personales para poder acceder, consultada si había otra persona en su puesto, y a doña Gabriela la están cambiando de puesto, para que explique, señala que llegó un anexo de contrato que tenía que firmar y pasar al área de cajas, y a lo que ella no estuvo de acuerdo y se negó a firmar, entonces ahí ya esa persona de caja la cambiaron a ese puesto, y doña Gaby le iba a ir a caja entonces, señala que le bajaron su contrato llevando 13 años en el Banco Santander, consultado por los canales de denuncia, señala que no se hizo ningún requerimiento, ya que eran varias las personas, consultada señala que en su caso su contrato seguía siendo de cajera, estuvo reemplazando varios años en Atención al Cliente, pero con un contrato de cajera, consultada con respecto a los cursos, existe la posibilidad de que un trabajador no haga los cursos, señala que si no lo puedes hacer, no tienes premio, señala que no todos lo tienen que hacer y si corresponde y no lo hace reitera no pagan el premio, pero a ellas siempre les exigían tener los cursos y para eso tenían que tener sus computador habilitado con otras claves porque no podíamos ingresar a otros computadores de Ejecutivo de cajas, no se podía, abrir su perfil de usuario, señala que los cajeros también hacen cursos y tiene un computador, pero es otro, señala que todos trabajan con computadores, pero no es lo mismo que Atención al Cliente porque Atención al Cliente, tenían un correo asignado, tenían un PC

asignado en caja, y en caja no pueden tener correo, y el acceso para ingresar a intranet solamente, consultada si doña Gabriela en este cambio que hubo dentro del Banco tenía algún perfil asignado para que pudiera trabajar en cuanto manifestó que le bloquearon el sistema le asignaron algún otro perfil para que ella pudiera trabajar y eso cómo le consta, señala que porque ella no podía ingresar a ninguna porque le bloqueara su perfil, la bloquearon y estaba ahí y lo vio.

Exhibición de Documentos: Se solicita la exhibición de los siguientes instrumentos que obran en poder de la demandada, bajo los apercibimientos dispuestos en el artículo 453 número 5 del Código del Trabajo: 1.- La totalidad de Concurso de Resultados (CCRR) para funcionarios Banco Santander), que se hubieren aplicado por la demandada a la trabajador durante el año 2023 y 2024, a fin de determinar las condiciones para obtener el ítem “premio” pagado en las remuneraciones del mes de junio de 2024. No se exhibe, el apercibimiento queda para la sentencia definitiva.

Otros Medios de Prueba: 1.- Traer a la vista las siguientes causas de este tribunal: CAUSA ROL O-7992023 // O-795-2023 // O-1095-2022.

CUARTO: Que no habiéndose controvertido la existencia de la relación laboral entre las partes, la fecha de inicio y de término de la misma, labores contratadas y cumplidas, ni el hecho de que el despido se verificó por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, lo controvertido y a ser resuelto por éste tribunal radica en determinar la justificación de dicha causal de despido y lo ajustado a derecho o no de la misma.

QUINTO: Que tal como pudo verificar éste tribunal al tener a la vista la carta de aviso de término de contrato, se verifica que la empleadora ha fundado la causal invocada de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, en los siguientes hechos: “ La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la casual señalada se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad OPERACIONES TEMUCO PERS, en la que usted labora, haciendo necesaria por tanto su separación de la empresa”

SEXTO: Que conforme lo dispone imperativamente el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, es de carga del empleador acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta aviso de termino de



contrato, carga procesal que la demandada se estima no cumplió, sin rendir ninguna prueba sobre la supuesta reorganización de funciones dentro de la unidad Operaciones Temuco, por lo que de ninguna forma podría entenderse como el hecho de la reorganización que no acredita podría afectar el puesto de trabajo de la actora, tampoco se ha acreditado la implementación de una nueva forma de organización y distribución de funciones y que fuere necesario para el funcionamiento de la empresa, ni muchos menos de la sucursal de Temuco en que cumplía funciones la actora, en que las únicas probanzas aportadas por la demandada consistente en solo prueba documental que nada aporta ni acredita solo la reorganización de funciones señala en la carta de despido, carta que además no señala en que consiste esta reorganización ni como afecta el puesto de trabajo de la actora, en que sí bien la demandante en su confesional reconoce que se le comunicó su traslado desde atención de clientes a cajera, lo que además fue corroborado por su testigo, ex trabajadora del mismo banco, quienes además refieren que otro funcionario del banco de caja pasaría a su puesto en atención de clientes, esa sola circunstancia en modo alguno implica un proceso de reorganización ni justifica de ninguna forma el mismo.

Se suma a lo anterior que respecto de la causal de necesidades de la empresa, las hipótesis que prevé el legislador, en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, si bien no son taxativas, tienen como común denominador que corresponden a situaciones de carácter objetivo, técnicas y principalmente vinculadas con la economía de la empresa. Y si bien todo empleador como consecuencia de su facultad de mando y dirección, puede administrar sus recursos materiales y humanos de la manera que mejor le convenga, ello no significa que toda actuación esté amparada por la legislación, ya que tratándose de un despido por necesidades de la empresa, junto con acreditar el empleador la nueva estructura empresarial, necesariamente, debe acreditar elementos económicos que permitan justificar dicha decisión y en definitiva la justificación que permita entender el por qué esta decisión empresarial, nada de lo cual fue acreditado por la demandada, por cuanto no necesariamente toda reestructuración para abaratar costos, y consecuentemente aumentar las ganancias del empresario, justifica tal decisión, ni puede ser oponible al trabajador afectado, no pudiendo evidenciar de los hechos señalados en las cartas de despido, concluir ni dar por acreditada “la necesidad” de despedir a la demandante, evidenciando por el contrario que la referida reorganización de funciones que se reitera ni siquiera se

acreditó, en el evento de ser efectiva más que a necesidades externas irresistibles y objetivas, corresponde a una decisión adoptada por la propia empresa para mejorar su rentabilidad.

Por otra parte si bien, son hechos públicos y notorios los cambios o digitalización bancaria, generando cambios en los hábitos de los clientes, hecho referido en la contestación, más no en la carta de despido, tampoco fue acreditado los cambios, en la estructura organizacional ni de funciones que se menciona en la carta de despido.

SEPTIMO: Que se suma a lo anterior que como se evidencia de la simple lectura de la carta de despido, no se indica, la forma o circunstancias en las que se verifica dicha reorganización ni cómo afecta las funciones ejecutadas por la demandante y en consecuencia los motivos que la justifican.

En el mismo sentido los términos en los cuales fue expedida la carta aviso de término contrato, la cual no hace referencia alguna a las circunstancias y condiciones en los cuales se llevaría adelante este proceso de reorganización de funciones, ni la motivación ni objetivo que ella persigue, ni mucho menos se señala que procedimientos al interior del banco y en específico de la unidad de Operaciones Temuco Pers se llevaran a cabo, relacionados con las funciones de la demandante, ni se señala ni explica en forma alguna, cómo la decisión de separar a la actor de su puesto de trabajo, influye es tal indeterminado proceso y si bien en la contestación se señalan una serie hechos que justificarían la decisión tampoco pueden ser consideradas para estimar configurada la causal atento lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que así las cosas, forzoso es concluir que el despido fundada en la causal de necesidades de la empresa, no fue acreditada en sus fundamentos, por lo que resulta procedente acoger la demanda, declarando que el despido de que fue objeto la demandante es injustificado y como consecuencia de tal declaración condenar a la parte demanda y ex empleadora al pago del incremento del 30% de la indemnización por años de servicios, atendida la causal invocada conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

NOVENO: Que en cuanto a la base de cálculo para el pago de indemnizaciones, la base de cálculo

ofertada en la carta de despido y por cuyo valor se pagan las prestaciones consignadas en finiquito es la suma de \$ 1.296.321.- sosteniendo la demandante que la base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo alcanza a la suma de \$ 1.654.367.- constando del finiquito suscrito ante ministro de Fe y acompañado por ambas partes que la trabajador a su suscripción deja expresa reserva para discutir la base de cálculo para el pago de sus indemnizaciones.

Que en primer término para determinar esta base de cálculo se verifica que la actora percibía una remuneración mixta en que la parte variable está dada por el premio variable que se percibía trimestralmente, por lo cual para la determinación de esta base y conforme lo señala expresamente el artículo 172 del Código del Trabajo han de considerarse el promedio percibido, en que además la actora pide se consideraren para esta determinación de la remuneración variable la remuneración percibido en los meses de febrero, marzo y abril de 2024, en circunstancias que su despido se verifico en junio de 2024, de tal forma que los tres meses señalado no corresponden a los tres anteriores a su despido y lo que fundamento en no haber percibido premio en el mes de mayo de 2024, ello por circunstancias ajenas a su voluntad, al habersele privado en los hechos de sus funciones para las que fue contratada y estar imposibilitada por falta de acceso a su perfil o contraseñas de ingresar información para percibir dicho bono o premio. Hechos que en la especie resultaron suficientemente acreditados con lo manifestado por la testigo y compañera de trabajo de la actora, que corrobora los hechos señalados, sumado a lo manifestado por la actora tanto en su constancia ante la Inspección del Trabajo que acompaña como por lo manifestado por la actora al rendir confesional, en que incluso refiere que el referido bono o premio le fue pagada con posterioridad a su despido. De lo que se sigue, que la alegación sostenida por la actora, resulta procedente, máxime si la demandada, no pudo verse favorecida por la circunstancia de privar a la actora de sus labores.

DECIMO: Que con la prueba rendida, liquidaciones de remuneraciones acompañadas desde enero de 2023, refrendado por los dichos de la testigo Sra. Marín y haciendo además efectivo el apercibimiento solicitado como consecuencia de la no exhibición de documentos perdido y la incomparecencia del representante legal de la demandada a rendir prueba confesional, en que se pedía tener por acreditado que el concepto pagado premio, no es esporádico y debe ser considerada para la base de cálculo, por

lo que necesario es concluir que el pago de este premio o bono se trata de un pago regular y que para su pago se establece una periodicidad trimestral; por lo tanto, debe incluirse en la base de cálculo. Por lo cual considerando el pago del premio trimestral cuyo pago fue percibido en febrero de 2024, sin poder considerar el que correspondía pagar en mayo y que se pago en los hechos posterior al despido, y conforme lo sostenido por la actora en su libelo la base de cálculo para el pago de indemnizaciones corresponde conforme lo sostenido en la demanda a la suma de \$ 1.654.367.-

UNDECIMO: Que así las cosas y conforme la base de remuneración acreditada, la indemnización por años de servicios que debió percibir la actora por el equivalente a trece años de servicio equivale a la suma de \$ 21.506.771.- y habiéndose pagado la indemnización por años de servicios a la suscripción del finiquito por la suma de \$ 16.281.531.- se verifica una diferencia impaga de \$ 5.2225.240.- y respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 356.046.- y respeto del feriado pagado por 2 días corridos calculados por la misma base de cálculo se verifica conforme lo demandado una diferencia impaga de \$ 26.525.-. Diferencia impagas que la demandada será condena a pagar.

DUODECIMO: Que en cuanto a la base sobre la que debe calcularse el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios condenada a pagar, la demandada sostuvo en subsidio y para el caso de estimar que dicho recargo es procedente, éste debe ser considerado sobre la base la indemnización legal y no sobre la indemnización convencional.

Que tal como fue se verifica del finiquito suscrito entre las partes, al demandante le fue pagada la indemnización por años de servicios por un total de 13 años, la totalidad de los años efectivamente trabajados, superior al tope máximo legal de 330 días de remuneración equivalente a 11 años conforme lo dispone el artículo 163 del Código del ramo, finiquito del contrato de trabajo acompañado por ambas partes en el que se señala en los haberes años de servicio 13 años por un total de \$ 16.878.172.- esta se descompone en a) indemnización legal para efectos de lo dispuesto clausula 10° letra A último párrafo instrumento colectivo por \$ 14.281.531.- y b) diferencia para alcanzar el total establecido en instrumento colectivo por \$ 2.596.641.- evidenciando la existencia de una indemnización convencional.

Y para efectos de resolver necesario es tener presente que el artículo 163 del Código del Trabajo regula la denominada indemnización por años de servicio, en su inciso primero la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente siempre que esta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente, que se refiere a la indemnización legal para el caso de falta de estipulación, caso en el cual el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador, indemnización que tiene un límite máximo de 330 días de remuneraciones.

DECIMO TERCERO: Que para efectos de resolver necesario es tener presente que el artículo 168 del Código del Trabajo, señala que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebido o improcedente, o que no haya invocada ninguna causal legal podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 (indemnización sustitutiva del aviso previo) y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: estimando que la expresión “y la” de los incisos 1° o 2° del artículo 163, lo es para referirse indistintamente a la indemnización por años de servicio, ya sea convencional (inciso 1°) o legal (inciso 2°), de tal forma que la expresión, “aumentada ésta última”, se refiere a la indemnización por años de servicio, con el objeto de distinguirla de la indemnización sustitutiva del aviso previo, única que no es susceptible de incremento, interpretación que además se aviene con el principio pro operario y se suma a lo anterior, que de conformidad con el artículo 163 del Código del Trabajo, la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso primero impone al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por los años de servicio que contempla la citada norma. Ya sea la indemnización convencional o legal y esta comunicación constituye una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicio, o sea, de tal forma que el empleador no puede retractarse o intentar pagar un monto inferior de tal forma que el monto de indemnización por años de servicio que el empleador comunica al trabajador en la carta de aviso de despido por la causal del artículo 161 inciso

primero del Código del Trabajo, en este caso necesidades de la empresa, presenta el carácter de oferta irrevocable de pago, lo que significa que una vez formulada por el empleador, no podrá retractarse o intentar pagar un monto inferior y en consecuencia considerando que el banco empleador ofreció pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalentes a 16 años trabajados, sobre dicho monto debe ser determinado el incremento previsto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

DECIMO CUARTO: Que si bien consta del contrato colectivo acompañado, que el Banco Santander y los Sindicatos con los que negocia colectivamente acordaron según consta de la cláusula decima letra A último párrafo. “ Las partes acuerdan 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% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio señalada en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales” que en este caso correspondería a monto (90 UF) y de tiempo (330 días), cláusula que además se transcribe y reitera incluso en la carta de despido.

Estima como lo ha sostenido anteriormente esta misma Jueza respecto del mismo asunto en otros juicio similares, cuya decisión ha quedado firme y ejecutoriada, que dicha cláusula es ineficaz, y por tanto debe tenerse por no escrita, ya que importa la renuncia anticipada a un derecho futuro de los trabajadores, limitando la sanción que le sería aplicable a la demandada para el caso de ser injustificado el despido que invocare en contra del trabajador por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

Evidenciando que la cláusula citada pretende indebidamente servir de antecedente o título a una renuncia anticipada de derechos que tienen la naturaleza de irrenunciables, y contraviene formal y expresamente lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo que establece: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. que a este respecto como lo explica la doctrina, la irrenunciabilidad de los derechos laborales forma parte de la esencia protectora del Derecho del Trabajo, toda vez que si la parte más débil y



subordinada de la relación laboral pudiera legal y libremente renunciar a sus derechos, esta rama especial del Derecho perdería todo sentido y no tendría razón de ser.

Y sobre lo indebido de la renuncia anticipada a derechos así adquiridos, la jurisprudencia administrativa ha destacado en estos términos: “para darle real eficacia a esta disposición legal -actual artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo- la jurisprudencia ha dejado establecido que es indebida la renuncia anticipada de derechos, la que incluida en los contratos individuales de trabajo o instrumentos colectivos, vuelve ineficaz e ilusoria la irrenunciabilidad de derechos y, por añadidura, el carácter esencialmente protector de la ley laboral”

Y si bien la referida cláusula contractual no priva a la demandante de su derecho a accionar judicialmente para el caso de estimar que su despido injustificado, si limitada e implica una renuncia anticipada de derechos que se ven afectados, ya que en este caso, existiendo una indemnización por años de servicios convencional, es sobre ésta y no otra sobre la que se debe aplicar la sanción del incremento legal del artículo 163 letra a) del Código del Trabajo.

## DECIMO

QUINTO: Que así las cosas, acorde lo referido precedentemente, será desestimada la alegación de la demandada y determinado el 30% de recargo como consecuencia de la declaración de despido injustificado o improcedente sobre el total de la indemnización por años de servicios determinada en estos autos por la suma de \$ 21.506.771.- y cuyo porcentaje de incremento equivale a la suma de \$ 6.452.031.-

DECIMO SEXTO: Que en lo que respecta a lo pedido por devolución el aporte del empleador al seguro de cesantía, verificado al momento de pagar las indemnizaciones asociadas al despido por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía del trabajador, por la suma de \$ 2.332.233.-

Que a este respecto tal como lo ha sostenido reiteradamente este Tribunal, si bien la imputación de los dineros que el empleador aportó al seguro de cesantía de la trabajadora demandante, tiene una fuente legal prevista en el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo, que dispone que si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio en los términos que dicha disposición señala, y



en su inciso 2°, dispone que se imputará a esa indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

DECIMO SEPTIMO: Que tal como lo ha sostenido la reiterada jurisprudencia la mención “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo” no alude a la causal invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a lo que realmente ha tenido lugar y en la especie no se dio por configurada la causal de termino de contrato invocada, es más la propia demandada se allanó al pago del incremento solicitado que como se dijo encuentra su causa en la injustificación del despido invocado.

Además comparte este tribunal el criterio sostenido por reiterados pronunciamientos judiciales, los que hace propios, en cuanto a que tal afirmación puede ser sostenida desde los siguientes argumento y en mérito de los cuales se estima no puede ser acogida la tesis plateada por la parte demandada, teniendo presente: a) Imposibilidad de atribuir consecuencias jurídicas a hechos inexistentes. En cuanto no parece posible admitir que la ley desee atribuir consecuencias jurídicas a partir de un hecho inexistente o, al menos, que no ha sido judicialmente comprobado, así si no se acredita la causal necesidades de la empresa, en la realidad el contrato de trabajo ha concluido por simple voluntad del empleador; b) Imposibilidad de conceder beneficios a quien abusa del Derecho, en cuanto la imputación a que se refiere el artículo 13 de la ley 19.728 constituye sin duda un beneficio para el empleador, desde el momento que le permite disminuir el monto que pagará por concepto de indemnización por años de servicios, así no resulta razonable sostener que la ley ha querido conferir un beneficio al empleador que abusa del Derecho, poniendo fin a un contrato de trabajo fuera de los casos admitidos por el Código; c) Imposibilidad de admitir un quiebre del principio constitucional de igualdad, en cuanto suponer que la imputación a que se refiere el artículo 13 de la Ley 19.728 procede cuando el empleador ha invocado las necesidades de la empresa, aun cuando esta no exista o al menos no haya sido comprobada, implica un quiebre del principio de igualdad que la Constitución recoge en el artículo 19, número 2, así si se invoca indebidamente necesidades de la empresa procede

la imputación a la indemnización por años de servicio, sin embargo, si se invoca indebidamente cualquier otra causal no procede la imputación y de esa forma, se estaría tratando de diversa manera a trabajadores que se encuentran en la misma situación, en haber sido objeto de un despido injustificado.

DECIMO OCTAVO: Que refuerza lo concluido, lo claramente sostenido entre muchos fallos de Unificación de Jurisprudencia pronunciados por la Excma. Corte Suprema que señala “ También es de razón tener en cuenta la inspiración del legislador al tiempo de establecer el resorte del inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728, que como lo ha señalado repetidamente la doctrina especializada, ha sido la de favorecer al empleador que se ve atribulado ante desafíos que conciernen, probadamente, a la subsistencia de la empresa, con una suerte de regalía al momento de tener que soportar las indemnizaciones aparejadas a la exoneración del artículo 161, consistente en lo que ya está explicado, es decir, en la imputación relativa al aporte al fondo de cesantía del trabajador.

Que acorde con lo razonado por éste tribunal y lo sostenido claramente en los fallos citados, necesario es concluir que habiéndose declarado injustificado el despido de que fue objeto la trabajadora demandante, lo que lleva necesariamente a concluir que la causal de término de contrato no se configuró y por tanto no se ésta en la hipótesis prevista por el legislador en el artículo 13 de la citada Ley 19.728, que exige que el contrato de trabajo” termine “ realmente por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que no resulta procedente la imputación a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho el trabajador con los montos aportados por el empleador a la cuenta individual y habiéndose establecido como un hecho no controvertido, que dicho aporte al seguro de cesantía corresponde a la suma de \$ 2.332.233.-, asimismo que dicha suma le fue retenida a la trabajadora y descontada de las indemnizaciones por término de contrato que le fueron pagadas, por lo que haciéndose estimado la improcedencia de tal deducción, corresponde que la parte demandada sea condenada a su pago o restitución.

DECIMO NOVENO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y la no pormenorizada en lo antecede, nada altera lo resuelto.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 63, 67, 73, 161, 162, 168, 172, 173, y 446 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I.- Que SE ACOGE, la demanda deducida por doña GABRIELA BETSABE INOSTROZA CUMILLAF, en contra de su ex-empleadora BANCO SANTANDER CHILE S.A. ambos ya individualizados, y en consecuencia se declara que el despido de que fue objeto la demandante es injustificado y se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

a) Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio conforme el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por \$ 6.452.031.- calculada sobre una indemnización por años de servicio por la suma de \$ 21.506.771.-

b) Devolución o restitución por descuento AFC efectuado respecto de la indemnización por años de servicio por la suma de \$2.332.233.-

c) Diferencia no pagada respecto de la indemnización por años de servicios calculada de acuerdo a la base de cálculo determinado en autos por la suma de \$ 5.225.240.-

d) Diferencia impaga respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 356.046.-

e) Diferencia impaga respecto del feriado pagado por la suma de \$ 26.525.-

II.- Que las sumas referidas y condenadas a pagar lo serán debidamente reajustadas y con los intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que, resultando la demandada vencida se le condena en costas, fijándose prudencialmente las personales en la suma de \$ 1.000.000.-

IV.- Que para los efectos previsto en la Ley 21389 se deja constancia que la demandante no registra deuda.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

RIT N° O- 634-2024

RUC N° 24-4-0596892-0

Dictada por doña MONICA SOTO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco, a trece de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.