

Quilpué, siete de julio de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: Que ante este Segundo Juzgado de Letras de Quilpué, en los autos RIT O-21-2023, en juicio iniciado por don **CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE**, ingeniero comercial, con domicilio en Laurencia N° 441, Viña del Mar, se dedujo demanda en procedimiento de aplicación general por despido improcedente e injustificado en contra del **BANCO SANTANDER CHILE**, representado legalmente por don Cristian Toro Zapata, RUN 15.075.905-6, ambos con domicilio en Calle Andrés Bello N° 556, comuna de Quilpué.

SEGUNDO: Que, la parte demandante funda su demanda señalando lo siguiente:

ANTECEDENTES DE HECHO.

Que, con fecha 26 de julio del año 2010, ingresó a prestar servicios para la demandada cumpliendo la función de ejecutivo de cuentas select, es decir, rentabilizando la cartera de clientes de altos patrimonios en sucursal select Angamos de la ciudad de Valparaíso. Posteriormente, se desempeñó como ejecutivo del segmento PYME en las sucursales de San Felipe, y luego en la sucursal Quilpué, para luego ser ascendido, y nombrado como agente de la sucursal Calera. Su último cargo fue el de Agente II en Sucursal Quilpué, funciones estas últimas que desempeñó en la oficina de Banco Santander Chile, ubicada en calle Andrés Bello N° 556, Comuna de Quilpué.

PERSONAL DEPENDIENTE DE SUCURSALES.

Indica que el Banco Santander Chile desarrolla su función financiera a través de distintas sucursales, clasificadas según la segmentación de sus clientes tales como: banca de personas y empresas, banca select, Work café, entre otras. En todas ellas, existe un área comercial a cargo del Agente de oficina y un área operacional a cargo del jefe servicio a clientes y/o jefe de operaciones.

En su función de Agente II, jerárquicamente dependían de él los ejecutivos de cuentas. Por otra parte, los cajeros, tesorero y vigilante dependían jerárquicamente del jefe de servicio a clientes y/o jefe de operaciones Sr. Fernando Miranda Calderón.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Precisa que su superior jerárquico era la jefa zonal, Subgerente Zona Quinta 3, Sra. María José Paredes Canales, quien diaria y constantemente supervisaba los avances de productividad y resultados, de todas las oficinas asignada a su zona. La Zona Quinta 3 depende a su vez de la Gerenta Territorial Quinta, Sra. María Soledad Gatica, y ésta a su vez da cuenta de su gestión al Gerente Red de Sucursales Banco Santander. Sr. Gonzalo Cousiño, el cual tiene como superiores jerárquicos al Vicepresidente Ejecutivo Banca Comercial, Sr. Pedro Orellana, y al Vicepresidente Ejecutivo Banca Empresas e Instituciones, Sr. Luis Araya Martínez, siendo estos dos últimos integrantes del Directorio de la Alta Administración de Banco Santander Chile.

Por su parte, el superior jerárquico de la jefa servicio a clientes y/o jefa de operaciones de la Sucursal Casablanca, era la Coordinadora Territorial de Operaciones Sra. Glenda Fuentes Kloss, quien a su vez depende del Jefe de Operaciones Canales, Sr. Cristian Sandoval Llorente, y este a su vez da cuenta de su gestión al Jefe de Servicios Operacionales, Sr. Francisco Irarrázaval Carrasco, el cual tiene como superior jerárquico al Vicepresidente Ejecutivo Tecnología y Operaciones Sr. Ricardo Bartel Jeffery.

FUNCIONES DEL CARGO.

Conforme a la cláusula primera de su contrato de trabajo suscrito con la demandada el 01 de abril de 2021, la función de Agente II consistía en: “ (...), cargo o función que implicará dirigir y administrar de forma eficiente y oportuna la Oficina o Sucursal que el empleador le asigne a cargo, orientándola al cumplimiento de las metas y demás compromisos comerciales de cada uno de sus integrantes en forma permanente, controlando o supervisando la aplicación de las Políticas de Riesgo y Riesgo Operacional, velando por la calidad y oportunidad del servicio hacia los clientes y mejorando permanentemente la rentabilidad de dicha unidad. Todo lo anterior, de acuerdo a las directrices, indicaciones e instrucciones que el empleador determine.

En el cumplimiento de su cargo el trabajador será el encargado de planificar las estrategias acciones comerciales que permitan generar oportunidades de negocios con organismos e instituciones públicas y privadas,



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

Código: WGQTXGYPQWG

estableciendo objetivos y controlando el cumplimiento de los mismos, respecto del personal a su cargo.

De igual forma, será el responsable de la administración eficiente del personal o recursos humanos y financieros efectuando todos los controles y el seguimiento de los compromisos adquiridos con sus jefaturas superiores. También deberá asegurar el correcto uso de las herramientas comerciales por parte de su personal a cargo, específicamente; Terminal Financiero, Browser, Syseva, Intranet, Blanca y Gestión Dirigida, como de cualquier otra herramienta tecnológica que la empresa ponga a disposición de la Sucursal para el desarrollo de sus funciones.

Deberá, asimismo, participar permanentemente en el Comité de Normalización y de Crédito de Riesgos, con la finalidad de estar en pleno conocimiento de las operaciones que se desarrollan al interior de su respectiva Sucursal.

Respecto de esta última función, es relevante mencionar que el Directorio de Banco Santander Chile “es el órgano responsable por el establecimiento y seguimiento de la estructura de manejo de riesgos del Banco, (...). Además, cuenta con varios comités de alto nivel que son claves en la gestión de riesgos, donde cada uno está compuesto por directores y miembros ejecutivos de la administración de Santander (...). 1. El Comité Integral de Riesgos (CIR) del Directorio es el órgano responsable de definir el apetito de riesgo que puedan asumir las áreas de negocio y revisión y monitoreo de todos los riesgos que puedan afectar al Banco (...). El Directorio delega la identificación, medición y control de los distintos riesgos que enfrenta el Banco a la División de Riesgos, que es liderado por el Chief Risk Officer (CRO), con reporte directo al gerente general. El CRO es el responsable de supervisar todos los riesgos, así como de cuestionar y asesorar a las líneas de negocio sobre la gestión de estos. De esta división dependen las áreas de riesgo de crédito, riesgo de mercado, riesgo no financiero, cumplimiento y riesgo reputacional” (pág. 110 de Memoria Anual Integrada 2021).

Por otra parte, los roles en la formulación de políticas de riesgo y las aprobaciones o rechazos de las solicitudes de créditos individuales o grupales vía



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

Código: WGQTXGYPQWG

credit scoring (la plataforma de credit scoring que utilizaba como Agente II, se denominaba Terminal Financiero), entre otros, se encuentran radicados en la división de riesgos y el comité integral de riesgos mencionado precedentemente, y señalados detalladamente en la página N°195, de Memoria Anual Integrada 2021 de Banco Santander Chile.

Finalmente, en los hechos, su participación en el comité de normalización señalado en su contrato de trabajo consistía en presentar ante un comité de morosidad las propuestas confeccionadas por los ejecutivos de cuenta con la finalidad de recuperar las cuotas morosas de los clientes. La aprobación o denegación de estas propuestas eran realizadas por un jefe de riesgos y/o analistas de riesgos.

JORNADA DE TRABAJO.

Señala que, la jornada de trabajo, por la naturaleza de su cargo, le excluía de la liquidación (sic) de la jornada de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo, no obstante, estaba obligado a presentarse en las oficinas de la demandada todos los días, con fiscalización superior inmediata, y permanecer en ella de lunes a viernes desde las 08:30 horas.

SISTEMA DE REMUNERACIONES.

Indica que, sus remuneraciones mensuales, éstas estaban constituidas por sueldo base, seguro de vida, gratificación legal, aguinaldos, bonos, premios/campañas y premios trimestrales y la mayoría de los estipendios antes referidos, constituyen remuneración conforme lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo; sin embargo y para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal, el artículo 172 de éste señala que la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pago por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como



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

Código: WGQTXGYPQWG

gratificaciones y aguinaldos de navidad, por lo que se puede colegir que para los efectos del pago de indemnización legal por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo, y las regalías o especies valuadas en dinero, y de la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, las asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto por vía ejemplar, las gratificaciones o aguinaldos de navidad; indica lo señalado en el inciso segundo y hace presente lo referido en el artículo 172 del Código del Trabajo y lo señalado por la Dirección del Trabajo en Dictamen Ordinario N° 1001 de fecha 15 de febrero del año 2016, y así mismo la Dirección del Trabajo a través del centro de consultas, lo ha resuelto.

Indica que, conforme a lo expuesto, los bonos que la demandada paga a sus trabajadores para los efectos del artículo 172 del código del Trabajo, les otorga la característica de esporádicos y consecuentemente no los incluye en la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones que en dicha norma se indican, lo que no resulta jurídicamente procedente, y respecto del bono trimestral que la demandada paga de acuerdo con el documento que lo regula, esto es, “Esquema de Incentivo, incentivos red win win”, tiene la característica de ser fijo, es decir, cada tres meses, devengándose por rendimiento mensual y se paga al mes subsiguiente del respectivo trimestre, y el monto es variable por cuanto se encuentra sujeto a ciertos requisitos para tener derecho a éste, lo que hace que no todos los trimestres se generen a favor del trabajador. En su caso, y por sus destacados cumplimientos obtuvo:

Pago de premio correspondiente al cuarto trimestre del año 2021, es decir, octubre, noviembre y diciembre, que se le pagó en febrero de 2022.

Pago de premio correspondiente al primer trimestre del año 2022, es decir, enero, febrero y marzo, que se le pagó en mayo de 2022.

Pago de premio correspondiente al segundo trimestre del año 2022, es decir, abril, mayo y junio, que se le pagó en agosto de 2022.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Pago de premio correspondiente al tercer trimestre del año 2022, es decir, julio. Agosto y septiembre, que se le pagó en noviembre de 2022.

Pago de premio correspondiente al cuarto trimestre del año 2022, es decir, octubre, noviembre y diciembre, que se le pagó en febrero de 2023.

Hace presente lo expuesto por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, en causa RIT O-214-2016, caratulada “Barrientos con Banco Santander Chile”, criterio compartido por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en considerando quinto de sentencia dictada en causa ROL 28-2017, de fecha 03 de mayo del año 2017, y las sentencias de fecha 01 de marzo de 2022, dictada en causa RIT O-71-2021, caratulada “Imbarack con Banco Santander Chile”, del Juzgado de Letras de Quillota, la de causa RIT O-69-2021, caratulada “Solari con Banco Santander Chile”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, por lo que el promedio de sus remuneraciones mensuales para los efectos del pago de las indemnizaciones contempladas en el artículo 172 del Código del Trabajo, es el que indica, considerando el promedio de los tres últimos meses, esto es, octubre, noviembre y diciembre del año 2022, toda vez que fue despedido el 06 de enero del año 2023.

A) Octubre: \$5.191.895.-, compuesta por sueldo base, seguro de vida, gratificación legal, colación.

B) Noviembre: \$7.064.024.-, compuesta por sueldo base, seguro de vida, gratificación legal, colación, premio trimestral correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre del año 2022, pagado en noviembre del mismo año.

C) Diciembre: \$6.381.275.-, compuesta por sueldo base, seguro de vida, gratificación legal, colación, premio trimestral correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2022, pagado en febrero del año 2023.

De esta forma el promedio de sus últimos tres meses asciende a la suma de \$6.212.398.-, promedio superior al establecido por la demandada, en cuanto esta señala que asciende a la suma de \$5.407.401.-, generándose una diferencia ascendente a la suma de \$804.997.-

DESPIDO INJUSTIFICADO.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Arguye que, con fecha 06 de enero del año 2023, la demandada verbalmente y por escrito puso término a su contrato de trabajo por intermedio de Jefa Zonal, Sr. María José Paredes y Don Juan Carlos González, Jefe Servicio a Clientes de Sucursal Esmeralda, invocando como causal la contemplada en el artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo, esto es, “desahucio escrito del empleador”.

Indica que, el despido del que fue objeto es injustificado e improcedente, por cuanto la causal invocada para poner término a su contrato de trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, conforme a lo dispuesto en la disposición legal precedentemente citada, sólo resulta aplicable a:

A) Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración;

B) Trabajadores de casa particular y;

C) Para trabajadores que ejerzan cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador.

Hace presente que, conforme a lo dispuesto en el artículo 161, inciso segundo del código del trabajo la comunicación de termino de contrato de trabajo debe comunicarse por escrito, señalando la causal invocada; sin embargo, ésta no señala cuál de las hipótesis del Art 161, inciso segundo, es la que concurre en su calidad de Agente II, lo que importa dejarlo en la completa indefensión lo que resulta suficiente para declarar injustificado el despido; así lo ha resuelto la Ilma. Corte de Apelaciones de Iquique, en causa Rol 133-2022, de fecha 18 de enero de 2023, caratulada Valenzuela con Itaú CorpBanca S.A..

Sin perjuicio de lo anterior, el cargo de agente de sucursal carece de las facultades contempladas en dicha disposición, es decir, carece de facultades de administración y en caso alguno somos empleados de exclusiva confianza; en efecto, en cuanto a la primera hipótesis, trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración y es del caso que en la especie el cargo



que desempeñaba al momento de su despido, esto es Agente II, no es de aquellos que se individualizan en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo.

Precisa que las funciones que desarrollaba en su calidad de Agente, se encuentran descritas por una parte en su respectivo contrato y por aquellas que en la práctica efectivamente realizaba y desarrollaba, funciones todas las cuales las debía ejecutar de acuerdo con las directrices, indicaciones e instrucciones que su empleador determinaba y respecto del poder o facultad para representar al Banco en ciertas actuaciones o gestiones comerciales, estas también vienen generadas por la demandada mediante el otorgamiento de escrituras públicas al respecto y en las cuales consta que en su calidad de Agente debía actuar siempre con otro Agente de mayor o menor grado, y por otra parte, en caso alguno su cargo era de exclusiva confianza por cuanto en ningún caso estaba dotado de facultades para por su sola voluntad disponer del patrimonio de Banco Santander Chile.

Hace presente lo establecido en la Ley y del mensaje contenido de la Ley 19.010 del año 1990, y señala lo resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-1916-2021, del 18 de octubre de 2021, caratulada “Huerta con Banco Santander Chile.

Relata que, el artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo no define lo que se debe entender qué significa que un trabajador esté dotado de facultades generales de administración, por lo que la Dirección del Trabajo ha sostenido en su Ordinario N° 2605, de fecha 30 de junio de 2011, que tal circunstancia nos obliga a recurrir a la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, y el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual “facultad” es “poder, derecho para hacer algo” y “administración”, es “acción o efecto de administrar”, por su parte “administrar” es “ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes”.

“De ello se sigue que aquel trabajador que dispone de Facultades de administración es quien ejerce, dentro de una empresa, funciones de planificación, tales como, la determinación de objetivos, fijación de políticas, y la instauración de programas, campañas y procedimientos específicos y planes. Puede tener a su cargo, también la selección y entrenamiento de las personas necesarias para el



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

Código: WGQTXGYPQWG

trabajo a ejecutar; le correspondería, asimismo, la orientación y supervisión de los subordinados y, por último, debe verificar que los resultados sean acordes con los planes y efectuar las correcciones cuando sea necesario.”

Y agrega: “En resumen, considerando lo expuesto precedentemente, preciso es sostener que las facultades descritas concurrirán cuando el dependiente tenga atribuciones que, personalmente o en conjunto con otros trabajadores de la empresa, le permitan establecer o fijar las políticas y procesos productivos o de comercialización, sean éstas generales o específicas, todo ello teniendo presente que dichas atribuciones son consustanciales y privativas de un cargo de nivel jerárquico superior, como es el caso de los enunciados en el numerando 2), del artículo 305 del Código del Trabajo”.

Por fin, se expresa: “A la luz de lo expuesto, forzoso resulta concluir que no quedan comprendidos en el numeral en referencia aquellos trabajadores que cuentan con atribuciones decisorias exclusivamente en el nivel de ejecución de políticas y procesos productivos o de comercialización previamente establecidos, toda vez que dichas atribuciones son, por su parte, propias o inherentes a los cargos de rango medio que existen en la empresa.”

Por ello, la Dirección de Trabajo permite participar en los procesos de negociación colectiva a Agentes de Oficina, atendida a las claras atribuciones establecidas en su respectivo contrato de trabajo, menos aún y por la naturaleza de sus funciones es posible considerar que no era trabajador de exclusiva confianza del empleador, por cuanto todas estas vienen establecidas por el nivel superior del Banco, como consta de los contratos de trabajo y poderes otorgados al efecto.

Hace presente que, la Dirección del Trabajo al interpretar las facultades generales de administración, lo hace precisamente respecto de trabajadores que prestan sus funciones en entidades financieras, criterio que se encuentra plenamente ajustado a derecho y a las circunstancias de hecho que importan el desarrollo de la función contratada, en conformidad a los respectivos contratos de trabajo, toda vez que para este efecto solo basta leer el texto expreso de su contrato de trabajo suscrito por las partes y las funciones que realmente en la



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

Código: WGQTXGYPQWG

práctica desarrollaba en su calidad de Agente II y que consistían en: “ cargo o función que implicará dirigir y administrar de forma eficiente y oportuna la oficina o sucursal que el empleador le asigne a cargo, orientándola al cumplimiento de las metas y demás compromisos comerciales de cada uno de sus integrantes en forma permanente, controlando o supervisando la aplicación de las Políticas de Riesgo y Riesgo Operacional, velando por la calidad y oportunidad del servicio hacia los clientes y mejorando permanentemente la rentabilidad de dicha unidad. Todo lo anterior, de acuerdo a las directrices, indicaciones e instrucciones que el empleador determine”.

Precisa que, lo anterior se encuentra establecida en su contrato de trabajo, en la cláusula relativa a las funciones del Agente de Oficina, la cual permite concluir en forma indubitada que en el ejercicio de sus funciones carece de facultades para representar al empleador, así como de facultades generales de administración, por cuanto ni siquiera se encontraba autorizado para ingresar al sector de cajas puesto que la autorización de ingreso era a través del jefe de operaciones y/o jefe servicio a clientes, ni tampoco ha concurrido a la confección del Plan Estratégico establecido por la demandada.

Señala que, no tiene la calidad de trabajador de exclusiva confianza del empleador, en razón a que ha podido formar parte de todos y cada uno de los procesos de negociación colectiva que se llevaron a efecto durante la vigencia de su relación laboral, no obstante, lo dispuesto en el actual artículo 305 del Código del Trabajo que excluye del proceso de negociación colectiva a quienes ostenten la calidad de gerentes y subgerentes que tengan facultades de representación del empleador y estén dotados de facultades generales de administración, calidad que no tienen los Agentes de Banco, y por ello se les permite negociar colectivamente, haciendo presente que –además- se excluyó de dicha disposición legal a los agentes y apoderados.

Indica que, respecto de los trabajadores con poder para representar, ello se debe determinar, más que por el nombre del cargo, por las facultades de que esté revestido, así, las facultades generales de administración dicen relación con estar dotados de todas aquellas facultades que permitan la administración del



negocio o encargo, entendiendo por tales, las que se describen en el artículo 2132 del Código Civil, consistente en actos de administración, tales como, pagar créditos y cobrarlos, perseguir en juicio a deudores, intentar acciones posesorias, reparar las cosas que administra, comprar lo necesario para hacer fructuar aquello que administra y para estar ante la hipótesis, no bastan con facultades de representación, a lo menos deben ser de administración, y la falta de tales requisitos copulativos acarrea la declaración del despido injustificado, en este mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema al sostener que no es admisible el desahucio respecto del trabajador que ejerce el cargo de Gerente de Ventas de una empresa Hotelera si no se acredita, además, que cuenta con facultades generales de administración, en causa Rol 6334, de 10 de diciembre de 2008.

Destaca la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en causa RIT O-69-2021, del 26 de abril de 2022, caratulada “Solari con Banco Santander Chile”.

En cuanto a la segunda hipótesis, esto es, trabajadores de exclusiva confianza, hace presente lo establecido en causa RIT T-873-2020, Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, del 18 de enero del año 2021, caratulada “Acevedo con Banco del Estado de Chile”, y por otra parte, la obra “Manual de Derecho del Trabajo “tomo 3º, de W. Thayer.” que analiza sentencia de fecha 26.01.1999 de la Excm. Corte Suprema, y en idéntico sentido lo resolvió el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-1916-2021, del 18 de octubre de 2021, caratulada “Huerta con Banco Santander Chile”.

En relación al recargo legal del 30%, respecto de indemnización por años de servicio, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, señala que el Banco Santander de Chile por años regula con sus trabajadores, entre otros beneficios, la indemnización por años de servicio, suscribiendo para ello diversos y sucesivos Convenios Colectivos de trabajo, de los cuales he sido parte como socio del Sindicato Empresa Banco Santander de las Regiones I, II, III, IV, y V. En efecto, de acuerdo a la cláusula décima del Convenio Colectivo vigente entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2018, como en los convenios



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

Código: WGQTXGYPQWG

colectivos anteriores, se estableció “El Banco pagará a los trabajadores con una antigüedad igual o superior a un año y cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador es decir por la causales indicadas en el artículo 161 del Código del Trabajo, o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicio sin topes legales, equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, excluyéndose bajo toda circunstancia, los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, que hubieran trabajado en forma continua para el Banco y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos. De la misma manera, se pagará esta indemnización si aducida por el Banco causa justificada para poner término a su contrato de trabajo, un tribunal declara que la misma es injustificada y ordena pagar indemnización por término del mismo. Para los efectos del mismo cálculo de estas indemnizaciones, no se descontará el incremento previsional estatuido por los artículos 2 y 4 del Decreto Ley 3.501, respecto de aquellos trabajadores que pudiesen ser afectados por dicha norma.”

La cláusula referida precedentemente da cuenta del pacto de una indemnización por años de servicio convencional ajustada plenamente a derecho conforme lo establece el artículo 163 en relación con el artículo 168, ambos del Código del Trabajo, acciones y derechos que resultan irrenunciables, es decir, limita la autonomía de la voluntad respecto de normas que establecen mínimos legales garantizados y que resultan obligatorias en favor del trabajador, razón por la cual la cláusula que contenga una alteración al principio en comento, se debe tener por no escrita y es del caso que los convenios colectivos suscritos con posterioridad, esto es, el suscrito para regir entre el 1 de enero del año 2019 y diciembre del año 2021 y el actualmente vigente desde el 01 de enero del año 2022 al 31 de diciembre del año 2024, en su cláusula decima párrafo 4° vulneraron lo pactado en la cláusula décima párrafo 2°(del Convenio Colectivo vigente entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2018), referido precedentemente en cuanto a la forma de aplicar el recargo legal del 30% señalando lo siguiente:



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

Código: WGQTXGYPQWG

PARRAFO 4°: “Las partes acuerdan que en el evento 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 servicios 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”.

Por lo anterior, la demandada puso término a su contrato de trabajo con fecha 06 de enero del año 2023, invocando para tal efecto la causal establecida en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, “desahucio escrito del empleador”, despido que resulta injustificado conforme a los antecedentes expuestos precedentemente a este respecto, no obstante pagó las indemnizaciones por sus 12 años de servicio sin topes legales, es decir, conforme a lo establecido en la cláusula décima, párrafo 2° del Convenio Colectivo vigente, entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2018, esto es la suma de \$64.888.812.-

Precisa que, de acuerdo con el párrafo segundo del Convenio Colectivo (el vigente entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año 2018) y en uso de la facultad que se confería en dicha cláusula, esto es, si al considerar que el despido es injustificado y el Tribunal así lo declarara, se debería pagar la indemnización por años de servicios pactada con el recargo establecido en el artículo 168 letra A) del Código del Trabajo, sobre el total pagado por concepto de indemnización por años de servicio.

Arguye que, el derecho establecido en el párrafo segundo de la cláusula décima del Convenio Colectivo, le fue conculcado por la cláusula décima, párrafo cuarto del Convenio Colectivo actualmente vigente (el vigente desde el 1 de enero del año 2022 al 31 de diciembre del año 2024), toda vez que dicha cláusula establece que, si ejerce su derecho a solicitar se declare injustificado su despido, el recargo legal del 30% no se aplicaría respecto de lo pagado por concepto de indemnización convencional por años de servicios, si no que respecto de los topes legales contemplados en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, lo que en definitiva importa no solo modificar la cláusula décima párrafo segundo del



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

Código: WGQTXGYPQWG

convenio colectivo vigente a diciembre del año 2018 al cual se hace referencia, sino que al texto expreso del artículo 168 del mismo cuerpo legal, norma jurídica que establece las facultades del Juez de la instancia frente a un despido injustificado y su sanción.

En definitiva, la cláusula décima párrafo 4° del convenio colectivo vigente (desde el 1 de enero del año 2022 al 31 de diciembre del año 2024) modifica la cláusula contenida en el convenio colectivo que regía a diciembre del año 2018, en el sentido de que, lo que era un derecho para el trabajador y una obligación para el Juez de la instancia declarar o no injustificado el despido, el recargo legal del 30% ahora es una sanción para el trabajador y vulnera lo establecido por el legislador en el artículo N° 168 del Código del Trabajo.

Refiere el alcance de lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, y señala que así ha sido resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-1916-2021, del 18 de octubre de 2021, caratulada “Huerta con Banco Santander Chile”, en su considerando quinto, es decir, el 30% de recargo legal procede respecto de la indemnización por años de servicios pactada, si existe pacto superior al legal, y es una sanción que debe aplicar el Juez, no está disponible para las partes y por tanto, ningún pacto individual o colectivo puede eximir al empleador de la sanción que debe aplicar el Juez. Para graficarlo más claramente la misma situación ocurriría si las partes pactaran individual o colectivamente, que ante cualquier infracción legal sólo procederá la mitad de la multa que establece ley, pacto que no resulta jurídicamente posible en el derecho del trabajo, ni respecto de ninguna sanción legal establecida en cualquier otra disciplina jurídica.

Indica que, esta contravención implica la renuncia de derechos irrenunciables, lo que está vedado de acuerdo con lo que al efecto dispone el artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo, y así se ha resuelto en la causa del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago en causa ROL T-360-2021, del 28 de febrero de 2022, caratulada “Caballero con Banco de Chile”, por lo que la irrenunciabilidad, como uno de los principios del derecho laboral, puede enunciarse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de alguna ventaja o beneficio y



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

Código: WGQTXGYPQWG

uno de sus fundamentos es que es de orden público, lo que significa que el Estado ha considerado que se debe excluir de la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de una manera distinta a como lo estableció el legislador. El artículo 5 inciso 2º del Código del Trabajo recoge y, en el caso de que ello ocurra, la cláusula que la contemple se debe tener por no escrita.

Hace presente que “Son normas de orden público, también llamadas también cogentes o necesarias, aquellas a las cuales, en sus relaciones, los sujetos deben ceñirse ineludiblemente, no pudiendo modificarlas ni sustituirlas por otras de su creación. Las normas de orden público envuelven un predominante interés colectivo y, por ende, es lógico que sean el patrón común y uniforme de todas las relaciones a que ellas se refieren y no se alteren por la voluntad de las partes. Ejemplos típicos de estas normas son las que establecen solemnidades para algunos actos, como la escritura pública en la compraventa de bienes raíces; las que fijan la capacidad de las personas; las que protegen a los terceros de buena fe, etc.”

Señala que, así lo ha resuelto recientemente sentencia de fecha 02 de agosto de 2021, dictada por la Ilma. Corte Apelaciones de Santiago en causa ROL N° 2336-2020, caratulada “Chávez con Banco de Chile”, e idénticos criterios respecto de la aplicación del artículo 168 se han establecido en causas; RIT O-69-2021, del Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de fecha 26 de abril de 2022, caratulada “Solari con Banco Santander Chile”; RIT O-29-2022, del Segundo Juzgado de Letras de Quillota, de fecha 02 de septiembre de 2022, caratulada “Romero con Banco Santander Chile”, y finalmente, la Corte de Apelaciones de Valparaíso en Causa N° Laboral-Cobranza-301-2022, caratulada “Solari con Banco Santander Chile”, de fecha 05 de agosto del año 2022.

Indica que, conforme todo lo expuesto precedentemente y lo dispuesto en el artículo 168, inciso 1º letra A) del Código del Trabajo en relación con el artículo 5ª inciso 2º del mismo cuerpo legal, la voluntad del trabajador manifestada en el párrafo 4º de la cláusula décima del convenio colectivo actualmente vigente se encuentra protegida sobre el principio en comento y en consecuencia dicha



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

Código: WGQTXGYPQWG

cláusula el sentenciador debe tenerla por no escrita, ordenando en definitiva que el recargo legal del 30% debe aplicarse sobre el total pagado y pactado por concepto de indemnización por años de servicio porque así lo establece la norma citada.

DESCUENTO ILEGAL AFC.

Relata que, al monto total pagado como indemnización por años de servicios, descontó la suma de \$7.779.722, en efecto, la Ley 19.728 en su artículo 13 inciso 2° otorga al empleador un beneficio que consiste en que “Se imputará a esta prestación (indemnización legal por años de servicios “artículo 163 inciso 2° del Código del Trabajo”) la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituidas por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducido los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma señalada en el artículo 15”; sin embargo, para que dicho beneficio pueda aplicarlo ello requiere que el despido por necesidades de la empresa cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 161 del Código del Trabajo, circunstancia que no acontece cuando la desvinculación es injustificada, indebida y/o improcedente y de tal forma no procede hacer la imputación a que se refiere la disposición legal precitada.

Precisa que , conforme a lo resuelto en forma reiterada por la Jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia, en atención a que la norma que contempla el derecho a tal descuento solo resulta aplicable en el evento de que el despido por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo sea declarado justificado, de acuerdo con lo resuelto por la Excma. Corte Suprema conociendo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia en causa ROL N° 10.635-2022, de fecha 15 de febrero del año 2023, caratulada “Garrido Miillapan Bernarda y Otros con Super 10 S.A”, por lo que solicita la restitución del descuento ilegal efectuado por la demandada y que consta en el finiquito suscrito por las partes.

Precisa que, con fecha 06 de enero del año 2023, las partes suscribieron finiquito, el cual se encuentra firmado y ratificada la firma ante Notario Público de Reñaca - Viña del Mar, Don Marcos Díaz León, con fecha 24 de enero del año



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

Código: WGQTXGYPQWG

2023, reservándose el derecho de reclamar despido injustificado; recargo legal del 30% sobre el total pagado por concepto de indemnización convencional por años de servicio Art 168; diferencia en la base de cálculo para el pago de indemnización convencionales Art 172; descuento ilegal de AFC, vale decir, no hubo acuerdo entre las partes respecto de los beneficios precedentemente referidos y conforme al mérito de lo expuesto, en el caso de autos el despido debe ser declarado injustificado e improcedente, en razón de que su cargo de Agente no corresponde a ninguna de las hipótesis establecidas en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo y, en consecuencia, el empleador no tiene la facultad de despedir por la causal contenida en la disposición legal precitada, esto es, desahucio escrito del empleador, debiendo así considerarse y condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones legales pertinentes y su correspondiente recargo, por lo que en uso de las facultades que me confiere el artículo 168 del Código del Trabajo, que así se declare.

PRESTACIONES DEMANDADAS.

A.- DIFERENCIAS POR PAGO DE INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 162 INCISO 4° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Señala que, al ser injustificado el despido y sin aviso previo, la demandada le adeuda una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo para tal efecto, esto es la suma de \$6.212.398.-, considerando las remuneraciones de los meses de octubre, noviembre y diciembre, no obstante, solo se le pagó la suma de \$5.407.401.-, de acuerdo a lo establecido en finiquito firmado y ratificada la firma ante el Notario Público de Reñaca - Viña del Mar, Don Marcos Díaz León, con fecha 24 de enero del año 2023, es decir, le adeuda por este concepto la suma de \$804.997.-.

B.- DIFERENCIAS POR PAGO DE INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO.

De acuerdo al Convenio Colectivo, el Banco pagará a los trabajadores con una antigüedad igual o superior a un año y cuyo contrato termine por decisión del empleador, es decir, por las causales indicadas en el artículo 161 de Código del



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

Código: WGQTXGYPQWG

Trabajo o de la norma que lo reemplace, una indemnización por años de servicios, sin topes legales, equivalentes a 30 días de la última remuneración mensual devengada, excluyéndose bajo toda circunstancia, los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, que hubieran trabajado en forma continua para el Banco y/o sus asesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo.

Conforme a lo expuesto precedentemente, la demandada debió pagarle por este concepto, considerando para este efecto una base de cálculo conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo y que por ser esta variable se calcula sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario, esto es, octubre, noviembre y diciembre del año 2022 y que asciende en su caso a la suma de \$6.212.398.-, monto que multiplicado por el total de años de servicio (12 años), asciende a la suma de \$74.548.776.- y sólo le pagó por este concepto la suma de \$64.888.812.-, razón por la cual le adeuda la suma de \$9.659.964.-, cantidad que demanda por este concepto.

C.- RECARGO LEGAL 30%.

Relata que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, si se declara injustificado el despido de que fue objeto, se debe ordenar el pago de la indemnización contemplada en el inciso primero del artículo 163 del mismo cuerpo legal, en la especie, respecto de la indemnización por años de servicio convencional, aumentada en un 30% de acuerdo con la letra A) de dicha disposición legal, esto es, a la suma de \$22.364.633.-, cantidad que demanda por este concepto.

D.- DESCUENTO ILEGAL AFC.

La suma de \$7.779.722.- por concepto de descuento de AFC, descuento que resulta ilegal y, en consecuencia, debe ordenarse su restitución.

Termina solicitando que se declare que el despido de que fue objeto es injustificado, condenando a la demandada al pago de la suma de \$40.609.316.- o a las sumas que en derecho correspondan según el mérito del proceso, en todo caso, incorporando los respectivos intereses, reajustes y costas de la causa.



TERCERO: Que, don Eduardo Weinstein Serebrenik, en representación del Banco Santander Chile, contesta la demanda señalando lo siguiente:

Que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, niega en forma expresa y concreta:

A) Que el despido sea injustificado o improcedente.

B) Que haya error en la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral.

C) Que exista diferencia o saldo a favor del demandante en el pago de la indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva de la falta aviso previo, ya pagadas al suscribir finiquito.

D) Que exista diferencia a favor del actor en el pago de indemnización convencional por años de servicios en términos diversos a los convenidos en convenio colectivo vigente.

E) Que sea procedente recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, sin topes de años y montos, y que dicho recargo legal ascienda a la suma de \$22.364.633.

F) Que no sea procedente la causal de desahucio, para poner término al contrato de trabajo del demandante.

G) Que sea procedente la devolución del descuento de aporte del empleador al seguro de cesantía.

Contestación de fondo de la demanda deducida en autos:

A) Procedencia de la causal invocada para el despido.

Al respecto señala que el actor fue despedido de conformidad al artículo 161 inciso segundo del código del trabajo, esto es, “Desahucio escrito del empleador” tal cual se le comunicó al actor en carta de aviso de despido entregada y suscrita por él, en señal de haberla recibido, en la referida carta de despido se le informó la causal de su despido. De este modo, no se configura a criterio de esta parte ningún defecto en la carta de aviso de despido ni en el modo de poner término a la relación laboral, por lo que la controversia de autos versa en torno a si don Cristian Ochoa Allende, es de aquellos trabajadores que son susceptibles o no de ser despedidos por la causal de desahucio escrito por el



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

Código: WGQTXGYPQWG

empleador, es decir, si era de aquellos trabajadores que tenía facultades para representar al empleador y si se encontraba dotado al menos de facultades generales de administración, desde ya, manifiesta que don Cristian Manuel Ochoa Allende, si ejercía un cargo y tenía atribuciones para representar al empleador, con facultades de administración, siendo además un funcionario de exclusiva confianza del empleador.

Como bien se sabe el desahucio es aquella causal de terminación de la relación laboral en la que no se requiere expresión de motivos o fundamentos para proceder al despido. Siendo el único caso en que es procedente poner término al contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador y señala el artículo 161 inciso segundo del código del trabajo, así, nuestro legislador contempla categorías de trabajadores a los que le es aplicable la causal de término de la relación laboral contemplada en el artículo 161 inciso 2º del código del trabajo. Siendo menester determinar si don Cristian Manuel Ochoa Allende, es de aquellos trabajadores que pueden ser despedidos por desahucio, atendido las hipótesis legales de procedencia de esta causal de término de relación laboral, a saber:

A 1) En los casos de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador. Tales como gerentes, subgerentes, agentes, apoderados. -

Señala que, el artículo 161 inciso segundo del código del trabajo, para poder hacer aplicable el desahucio escrito del empleador, el trabajador debe tener poder para representar al empleador. Esta es en consecuencia, la primera exigencia legal para poner término al contrato de trabajo mediante desahucio escrito del empleador y en la especie, don Cristian Ochoa Allende, por su cargo era un dependiente de confianza del empleador, que tenía poder para representar al Banco Santander-Chile, con facultades de administración e injerencia en procesos de comercialización de la empresa. En este orden de cosas el ahora demandante, tenía un cargo de confianza del empleador y por ello se le había otorgado diversas e importantes facultades por escrituras públicas de poderes y en este sentido, don Cristian Ochoa Allende, era un apoderado clase B del Banco Santander-Chile, teniendo en consecuencias facultades de administración general, por consiguiente, no cabe duda alguna que ex-agente de sucursal Quilpué del



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

Código: WGQTXGYPQWG

Banco Santander-Chile don Cristian Ochoa Allende fue de aquellos dependientes que podía y tenía facultades para representar a su empleador, así queda en evidencia que el actor ejercía un cargo de nivel jerárquico superior, con facultades para representar al empleador con facultades que puede ejercer personalmente o en conjunto con otros apoderados del Banco clases A, B, C.

Por consiguiente, no puede haber duda alguna en torno al hecho incuestionable que el actor representaba al empleador, y en su cargo de agente no solo se limitaba o restringía a actividades y funciones de la sucursal en que ejercía sus funciones, sino que también respecto de otras unidades y sucursales del Banco. No existiendo restricción de sus facultades a una sucursal determinada o específica.

Precisa que, la misma norma legal del artículo 161 inciso 2º, da ejemplos de quienes poseen estas facultades generales de administración: Tales como gerentes, subgerentes, agentes, apoderados, quienes pueden ser despedidos por desahucio escrito del empleador. Es del caso, que don Cristian Ochoa Allende, ejercía el cargo de Agente. De este modo, la sola referencia textual al cargo que ejercía el actor pone inmediatamente en referencia a la posibilidad de ser despedido por desahucio, conforme al tenor literal de la citada disposición legal.

Indica que, el cargo de agente implica planificar las estrategias acciones comerciales que permitan generar oportunidades de negocios con organismos e instituciones públicas y privadas, estableciendo objetivos y controlando el cumplimiento de estos, respecto del personal a cargo y en este sentido, no resulta efectivo lo aseverado por la demandante en orden a señalar que no se encuentra a cargo del personal de servicios o de operaciones de la sucursal a cargo, pues ella como todo agente ejerce la orientación y supervisión de los subordinados y, por último, debe verificar que los resultados sean acordes con los planes y efectuar las correcciones cuando sea necesario. El agente de sucursal, es la máxima autoridad en la sucursal bancaria, y tiene jerarquía por sobre el jefe de servicio clientes, antes llamado jefe de operaciones de sucursal, dependiendo de él los funcionarios del área de operaciones de la sucursal al igual que los funcionarios del área comercial de dicha sucursal.



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

Código: WGQTXGYPQWG

A 2.) Siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

Indica lo establecido en la norma del artículo 161 inciso 2º del código del trabajo, y tal cual ya se ha señalado precedentemente don Cristian Ochoa Allende contaba con facultades de administración referentes al giro y objeto del empleador Banco Santander Chile y así queda establecido, el contrato de trabajo del demandante Cristian Ochoa Allende, señala en su CLAUSULA PRIMERA, que:

“El trabajador se obliga a prestar los servicios de AGENTE I, cargo o función que implicará dirigir y administrar de forma eficiente y oportuna la oficina o sucursal que el empleador le asigne a cargo, orientándola al cumplimiento de metas y demás compromisos comerciales de cada uno de sus integrantes en forma permanente, controlando o supervisando la aplicación de políticas de riesgos y riesgo operacional, velando por la calidad y oportunidad del servicio hacia los clientes, y mejorando permanentemente la rentabilidad de dicha unidad. Todo lo anterior, de acuerdo a las directrices, indicaciones e instrucciones que el empleador determine.

En el cumplimiento de su cargo el trabajador será el encargado de planificar las estrategias, acciones comerciales que permitan generar oportunidades de negocios con organismos e instituciones públicas y privadas, estableciendo objetivos y controlando el cumplimiento de los mismos respecto del personal a su cargo.

De igual forma será el responsable de la administración eficiente del personal o recursos humanos y financieros efectuando todos los controles y el seguimiento de los compromisos adquiridos con sus jefaturas superiores. También deberá asegurar el correcto uso de las herramientas comerciales por parte de su personal a cargo, especialmente: terminal financiero, browser, syseva, intranet, blanca y gestión dirigida ... “

Hace presente que dichas facultades quedan expresamente establecidas en la estructura de poderes del Banco Santander Chile, en los que se incluye a don Cristian Ochoa Allende, en su calidad de dependiente del banco Santander Chile, así queda en evidencia que el ahora demandante se encontraba dotado de



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

Código: WGQTXGYPQWG

facultades generales de administración, para poder actuar por el Banco Santander Chile, y, por consiguiente, reunía todas y cada uno de los supuestos exigidos por el legislador para ser considerado como aquellos trabajadores a los que se puede poner término a su contrato de trabajo por medio del desahucio escrito del empleador.

Argumenta que, con idéntico criterio han fallado los tribunales de justicia, cita a modo de ejemplo fallo dictado por el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de fecha 27 de febrero de 2019, y en este mismo sentido ha fallado la sentencia dictada con fecha 18 de noviembre de 2022, por el Juzgado del Trabajo de La Serena en causa RIT O-496-2022 caratulada “Abarca Valderrama con Banco Santander Chile”, confirmada por la I. Corte de Apelaciones de La Serena Rol 383-2022, y precisa que las facultades generales de administración del agente no sólo están circunscritas a la sucursal que le sirve de asiento, sino que incluso se puede extender a operaciones de otras sucursales, en este sentido, las atribuciones que se le otorgan al agente no están restringidas a una sucursal en particular o específica, ni siquiera a una determinada zona geográfica; sus facultades de administración son generales, e incluso abarcan a actuaciones de otras sucursales, e incluso de otras ciudades, así queda en evidencia que el despido de la actora es justificado, procedente y debido, no pudiendo prosperar de ninguna la demanda de autos ni la exigencia de recargos legales por despido injustificado.

B) Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Precisa que desde ya habilita al Banco Santander Chile a poner término a la relación laboral con don Cristian Ochoa Allende por desahucio escrito del empleador y es la misma disposición legal del artículo 161 inciso segundo del código del trabajo, la que señala que se hará aplicable el desahucio como forma de poner término a la relación laboral, a aquellos cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, y que esta emane de la naturaleza misma de los cargos o empleos, así otra razón para hacer procedente el despido por desahucio escrito del empleador respecto del demandante de autos, quien por el cargo o empleo



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

Código: WGQTXGYPQWG

que detentaba, era de exclusiva confianza del empleador y es por ello, que se le confieren poderes para representar al banco Santander Chile mediante escritura pública, por la naturaleza del cargo de agente que mantenía en el Banco Santander Chile.

Arguye que se trata de cargos de exclusiva confianza del empleador implica que quien los desempeña, compromete en sus actuaciones a la empresa, por cuanto se les ha investido de la facultad para decidir sobre su marcha y futuro, cuestión que evidentemente, salta a la vista, de la simple lectura del contrato de trabajo y de la aplicación práctica del cargo o función que desempeñaba el actor para con el Banco Santander Chile, en este mismo sentido no puede haber dudas que las facultades de decisión con que contaba la demandante en el ejercicio de su cargo revelan especiales responsabilidades, que pueden en un momento comprometer gravemente los intereses del empleador. Si no se hubiese contado con la confianza del actor, no se le habrían concedido las facultades de administración y jefatura de una sucursal bancaria.

Este mismo razonamiento y lógica lo encontramos en el fallo dictado por el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, de fecha 27 de febrero de 2019; así todos estos hechos revelan inequívocamente que don Cristian Ochoa Allende ejercía un cargo de exclusiva confianza del empleador, siendo la máxima autoridad de la sucursal bancaria en que se desempeñaba, esto es, la sucursal en que ejercía sus funciones; más aún en el mismo contrato de trabajo de la demandante en su CLAUSULA TERCERA, se señala:

“Las partes declaran y ratifican que para todos los efectos legales que procedan, el cargo o función que servirá EL AGENTE, constituye un cargo de exclusiva confianza del empleador, en razón de las funciones de jefatura, administración y responsabilidad general que el trabajador desempeñará para la EMPRESA, antes descritas para el cargo de AGENTE I. Lo anterior dada la naturaleza del mismo dentro de la organización de la empresa”.

Por consiguiente, desde el origen de la relación contractual, y conforme a la que el actor tuvo el cargo de agente, se estableció entre las partes que se trataba de un cargo de exclusiva confianza, por lo que no resulta lógico ni acorde a



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

Código: WGQTXGYPQWG

derecho que el actor pretenda hoy desconocer tal circunstancia, pues ello ha de repugnar al derecho, por cuanto no puede pretender la demandante desconocer lo que ha afirmado con anterioridad y por consiguiente, las aseveraciones contenidas en la demanda sobre este punto se contradicen con lo pactado entre las partes y son contrarias a la buena fe contractual.

Precisa que, por el hecho de ser el agente, un puesto de exclusiva confianza del empleador, se le hace responsable de la administración eficiente del personal o recursos humanos y financieros efectuando todos los controles y el seguimiento de los compromisos adquiridos con sus jefaturas superiores y respecto de su personal a cargo. También deberá asegurar el correcto uso de las herramientas comerciales por parte de su personal a cargo, tales como herramientas tecnológicas que la empresa ponga a disposición de sucursal para el desarrollo de sus funciones.

Así se ha resuelto reiteradamente por los tribunales laborales, al respecto cita el fallo dictado por el Juzgado del Trabajo de Coyhaique, de fecha 4 de noviembre de 2016, y por consiguiente, no hay duda alguna que el cargo desempeñado por el actor era de exclusiva confianza del empleador, y esta emana de la misma naturaleza del cargo. Por lo que el despido del demandante es justificado, procedente y debido, no pudiendo prosperar de ninguna forma la demanda de despido injustificado o improcedente intentada en autos, no siendo por ello atingente ningún recargo legal demandado por el actor.

IV.- Alegación en subsidio, respecto del monto del recargo legal.

Indica que, en el evento que se estimare que resulta procedente el recargo del 30% de la indemnización legal por años de servicios, dicho recargo deberá ser limitado exclusivamente al monto correspondiente al tope legal por años de servicios, y no a indemnización por años de servicios pagada sin tope legal por convenio colectivo. En efecto, sin perjuicio de lo antes expuesto, debe destacarse que su representada con sus trabajadores pactó un convenio colectivo de trabajo, en el cual se concede el beneficio de indemnización por años de servicios sin tope legal, pero dicho beneficio como tal importa un beneficio específico y restrictivo, referido expresa y exclusivamente al pago de indemnización por años de servicios



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

Código: WGQTXGYPQWG

sin tope legal; pero no se extiende dicho beneficio al porcentaje de recargo en el evento que el ex trabajador del Banco Santander Chile demande un recargo legal, pues en tal caso, debe estarse al recargo de la indemnización legal por años de servicios, tanto con sus límites de monto de remuneración, 90 UNIDADES DE FOMENTO, como a los 11 años de la indemnización legal por años de servicios. Así se estipuló expresamente en el convenio colectivo.

Es así que el convenio colectivo vigente se estipuló en la cláusula décima lo siguiente “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 servicios 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.”

Ello gráfica claramente el espíritu convenido en las negociaciones colectivas celebradas entre los sindicatos y el Banco, eliminando toda posibilidad de interpretación diversa al que las partes contratantes le han dado a dicho convenio colectivo de trabajo.

Por lo anterior, no existe ningún derecho adquirido por la ex trabajadora (sic) sobre la posibilidad de demandar un recargo sin topes legales de años y montos, pues precisamente el beneficio se otorgó en términos que se pagaba la indemnización por años de servicios sin topes legales, pero en el evento de demandar recargo, se está a lo dispuesto por la ley. Así se entregó en beneficio, con esas condiciones, por lo que nunca se ha concedido otro beneficio distinto al expresamente otorgado, cualquier otra interpretación es abusiva y sólo busca un incremento patrimonial sin causa y en tal sentido, el recargo legal sin tope de años y monto no se contempla en el convenio colectivo como un beneficio, ni se deduce que el recargo legal corresponda al 30% de la indemnización por años de servicios sin tope legal, así si llegase a estimarse que resulta procedente recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, el monto que debe considerarse para tal efecto es sólo respecto al 30% de la indemnización legal por años de servicios, es decir, aquella a treinta días de la última remuneración mensual devengada por



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

Código: WGQTXGYPQWG

cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador; esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. Además, con la limitación contemplada en el artículo 172 del código del trabajo, esto es, “Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”, ya que no hay norma legal expresa que autorice que el recargo del 30% en caso de despido injustificado corresponda al porcentaje pertinente de la indemnización por años de servicios sin tope legal; más aún en el finiquito suscrito por la trabajadora (sic) con su ex empleador ratificado ante notario público, se señala claramente que se paga lo siguiente:

“Años de servicios (12 años) por \$64.888.812 contractual compuesta por:

a) Indemnización legal para efecto de lo dispuesto en la cláusula Décima letra A último párrafo del instrumento colectivo \$34.759.872.

b) b) Diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo \$30.128.940”

De ello se concluye forzosamente que, en el evento de estimarse procedente que proceda en la especie el recargo legal del 30%, dicho monto sólo podrá ser de la indemnización legal por años de servicios, que implica los topes antes descritos, conforme lo señala el artículo 168 letra A) y 172 ambos del código del Trabajo; a idéntica conclusión se llega de examinar el convenio colectivo de trabajo, suscrito entre banco Santander Chile y sus trabajadores, pues en este sólo se concede el beneficio para el pago de indemnización por años de servicios, pero no así para los efectos de eventuales recargos legales, en cuyo caso, no existe ninguna estipulación que permita al trabajador demandar el recargo legal por el total de lo pagado por años de servicios, por lo que debe estarse exclusivamente al recargo del 30% de la indemnización por años de servicios con topes legales.

Señala que, una interpretación en sentido contrario estaría dotando al ex trabajador de un beneficio que jamás se le ha concedido contractual ni legalmente,



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

Código: WGQTXGYPQWG

por lo demás, los beneficios concedidos a través de convenios colectivos sólo alcanzan a lo que en ellos se expresa, y al respecto nada se ha señalado en lo referente al recargo en caso de despido injustificado. Por lo que el recargo legal debe estar limitado al monto de la indemnización por años de servicios con tope legal, ya que conforme consta en el texto de la citada cláusula décima del convenio colectivo se puede tener por probado que en definitiva lo pactado por el Banco Santander Chile, con sus sindicatos es que en el evento que los tribunales 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 establecida en el párrafo primero de esta cláusula (indemnización convencional), sino que por la indemnización por años de servicios LEGAL aplicándose en consecuencia los topes legales.

Indica que lo anterior, se condice con abundante jurisprudencia dictada en tal sentido, así lo ha entendido uniformemente nuestra jurisprudencia, citamos fallo de la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, de fecha 14 de julio de 2020, rol 88-2020; en idéntico sentido se han pronunciado también, entre otros fallos, la sentencia de I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, de fecha 4 de mayo de 2020, en Rol 189-2020, Acevedo con Banco Santander Chile; la I. Corte de Apelaciones de La Serena, con fecha 21 de septiembre de 2020, en causa Calderón con Banco Santander Chile; Rol 87- 2020, la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, en causa Calderón con Banco Santander Chile, Rol N°287-2019; la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa caratulada “Guzmán con Banco Santander”, de fecha 12 de septiembre de 2022, ROL 502-2022. Por otro lado, el fallo I. Corte de Apelaciones de La Serena, causa caratulada “Rivera Camus con Santander GRC Limitada y Banco Santander”, de fecha 31 de marzo de 2023, ROL 366-2022.

Así se aprecia con absoluta claridad, que, dada la realidad de los hechos expuestos, el actor sólo pretende sacar un provecho económico que no se condice con el término de la relación laboral. Por lo que claramente la demanda constituye un abuso de derecho.



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

Código: WGQTXGYPQWG

V.- Improcedencia de la demanda por diferencia de base de cálculo para el pago de indemnización por años de servicios pactada en convenio colectivo y el pago de la indemnización sustitutiva falta de aviso previo.

Señala que el demandante en su libelo reclama diferencia en la base de cálculo para determinar el pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva de la falta de aviso previo, derivada del término del contrato de trabajo, indicando que la remuneración que ha de servir para tal calculo asciende a la suma de \$6.212.398 y no al promedio de remuneración señalado por el empleador, esto es, la cantidad de \$5.407.401; más aún, de las mismas liquidaciones de remuneraciones del actor no se establece en forma alguna que haya percibido premios trimestrales, niega que sus liquidaciones den cuenta de ello. Por otra parte, también niega la procedencia en la base de cálculo de prestaciones esporádicas y eventuales, y que los rubros demandados por el actor consten en forma permanente y constante en las últimas tres remuneraciones del actor, por lo que no se llega de ningún modo al monto señalado por la demandante como base de cálculo.

Destaca que, conforme al PARRAFO SEGUNDO DE LA CLAUSULA DECIMA DEL CONVENIO COLECTIVO VIGENTE, la base de cálculo del pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral es la siguiente “Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo 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” ; así la base de cálculo pactada está determinada por el convenio colectivo, y ello es perfectamente licito, pues siempre el trabajador recibirá un monto mayor que el estándar legal, por lo que no implica esta posición ninguna afectación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Así las cosas, se consideran sólo los últimos tres meses y las prestaciones que en ellas figuren en forma constante y permanente en esos tres últimos meses; queda en evidencia que el demandante pretende incluir en la base de cálculo de la última remuneración mensual, montos que no son considerados



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

Código: WGQTXGYPQWG

en la base de cálculo convencional del pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral.

Indica que manifiesta el total rechazo al monto señalado por el actor como última remuneración para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del ramo, pues debe aplicarse lo estipulado en el convenio colectivo, pues resulta ser más beneficioso al trabajador, pero deberá aplicarse en los términos que señala el convenio y no en otros, así la última remuneración del trabajador para los efectos del pago de indemnizaciones por término de la relación laboral asciende a la suma de \$5.407.401 y no a la cantidad de \$6.212.398 que pretende el actor, por lo que no existe la diferencia de \$804.997 en el pago de la indemnización sustitutiva de la falta de aviso previo ya pagada al actor. Tampoco existe la diferencia de \$9.659.964 por concepto de diferencia de pago de indemnización por años de servicios pagada conforme al convenio colectivo vigente. Debiendo rechazarse dichos rubros totalmente y en este sentido, no puede pasar desapercibido que por convenio colectivo vigente, se estipuló en la cláusula décima A párrafo 2º, referente a la indemnización por años de servicio, que “Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo 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 circunstancias los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional”.

Conforme a lo anterior, queda en evidencia que la base de cálculo empleada por Banco Santander Chile es la que se ajusta a derecho y a lo estipulado en el convenio colectivo de trabajo vigente y por consiguiente, deberá rechazarse el rubro demandado. De modo tal, que no existe la diferencia señalada respecto de la indemnización por años de servicios ni diferencia en la indemnización sustitutiva falta aviso previo, ya pagadas al actor.

VI.- Improcedencia de devolución a la actora del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía

Relata que, no procede acoger la solicitud de devolución del descuento propuesto por la contraria por cuanto el artículo 13 de la Ley N°19.728 establece la



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

Código: WGQTXGYPQWG

procedencia de descontar de la indemnización por años de servicio, o imputar al pago de esta, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, cuando el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por su parte el inciso segundo del artículo 52 de la misma ley señala que en caso de despido injustificado el empleador debe pagar las indemnizaciones de igual manera, esto es, descontando el aporte del empleador a las eventuales indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador, además en ninguna parte de la ley se establece la obligación de restituir dicho descuento en caso de que con posterioridad el despido sea declarado injustificado como pretende el actor, así los descuentos de las sumas correspondientes al Descuento Seguro de Cesantía se encuentran ajustadas a derecho.

De esta forma y conforme a lo dispuesto en la ley, procede que se efectúe el descuento de los haberes que correspondía al actor por concepto de indemnizaciones legales, las sumas descontadas en el finiquito por el aporte efectuado por mi representada y por su antecesora legal en la relación laboral, en la cuenta individual por cesantía del demandante, de este monto de dinero ingresó ya al patrimonio del ex trabajador, por lo que no corresponde pagarlo nuevamente, ello solo implicaría un enriquecimiento indebido de don Cristian Ochoa Allende, así el descuento del aporte del empleador al Fondo de Seguro de Cesantía, es total y absolutamente lícito y no procede que se efectúe restitución alguna al actor; además, este monto descontado en el finiquito es pagado luego al actor a través del seguro de desempleo.

Hace presente que, donde la ley no distingue no corresponde al intérprete distinguir, y en este caso, a pesar de que el despido es justificado y por lo tanto tampoco procedería aplicar el descuento bajo el presupuesto de la demanda, la norma no ha dispuesto que el mencionado descuento esté supeditado a si la causal esté o no justificada, mediante una futura calificación que pueda efectuar un Tribunal, en forma posterior. Este descuento está autorizado por la referida norma antes de que el despido sea calificado como de justificado o no, y es así como ha quedado establecido de la propia disposición legal.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Por todo lo anterior, solicita el rechazo de esta pretensión, toda vez que resulta improcedente a la luz de la ley sobre Seguro de Desempleo y del espíritu de la Ley N°19.728 y a mayor abundamiento para el improbable caso que se estime que el despido fuera injustificado, de igual forma no procedería la devolución del aporte a la AFC, pues este dinero ya está en el patrimonio del demandante de autos, por lo que constituye un derecho adquirido, en consecuencia, no corresponde pagarlo nuevamente, ello solo implicaría un enriquecimiento sin causa y demuestra la intención del actor de enriquecerse a través de conceptos que por ley no le corresponden.

Señala fallos de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 13 de marzo de 2020, Rol 3358-2019, en causa ROL 117-2017, el Ilustrísimo tribunal en causa Rol 492-2017, de la Excelentísima Corte Suprema confirmó el criterio, dictando sentencia en un recurso de unificación de jurisprudencia de fecha 03 de enero de 2020, así independiente si el despido está justificado o no, la ley N°19.728 autoriza el descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, no existe norma alguna de ordene a mi representada devolver dichos montos en caso de que el despido sea declarado injustificado.

Precisa que, el tenor literal del artículo 52 de la Ley que establece el Seguro de Desempleo no corresponde devolución del concepto reclamado por la contraria, razón por la que deberá rechazarse el reintegro al actor de la suma de \$7.779.722 descontado a la indemnización por años de servicios por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía.

Termina solicitando que en definitiva se rechace la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Que una vez interpuesta la demanda, el tribunal dispuso darle tramitación conforme a las normas del procedimiento de aplicación general, contempladas en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, y se procedió a citar a la audiencia preparatoria.

QUINTO: Que en la audiencia preparatoria de fecha 02 de mayo de 2023, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo y se fijaron como hechos consentidos los siguientes:



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

Código: WGQTXGYPQWG

1. Que el demandante prestó servicios personales bajo subordinación y dependencia y en virtud de un contrato de trabajo, para la demandada, desde el día 26 de julio de 2010.

2. Que se puso término a la relación laboral, con fecha 6 de enero de 2023, invocándose “desahucio escrito del empleador”.

3. Que el empleador aportó para efectos del seguro cesantía la suma de \$7.779.722.

SEXTO: Que en consecuencia, la controversia del juicio radica en establecer lo siguiente:

1. Efectividad de haberse aplicado de manera procedente la causal de desahucio del empleador, invocada para poner término al contrato de trabajo del actor, y al tenor de la comunicación escrita de despido respectivo. Hechos y circunstancias.

2. Efectividad de adeudarse al demandante las diferencias por pago de indemnización de aviso previo y convencional por años de servicios que impetra en su libelo.

3. Última remuneración mensual del demandante para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, y demás a que haya lugar.

SÉPTIMO: Que, en apoyo a su defensa, la parte demandada incorporó al juicio las siguientes pruebas:

I. DOCUMENTAL:

1.- Copia de contrato de trabajo suscrito por don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE, con Banco Santander Chile, de fecha 1 de julio del año 2018. Lee íntegramente todo lo redactado en cláusula primera, en la cláusula tercera y la cláusula séptima.

2.- Copia de anexo de contrato de trabajo, de fecha 1 de noviembre del año 2021, suscrito por don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE con Banco Santander Chile.

3.- Carta de aviso de despido de fecha 6 de enero del año 2023 en la que se invoca la causal legal de desahucio escrito del empleador. Lee íntegramente la carta de despido.



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

Código: WGQTXGYPQWG

4.- Comprobante de aviso de despido remitido a la Dirección del Trabajo, de fecha 6 de enero de 2023. Destaca la causal invocada 162 inciso 2°.

5.- Finiquito del trabajador de fecha 6 de enero de 2023, suscrito y ratificado por el trabajador ante Notario Público de Reñaca, Viña del Mar, don Marcos Andrés Díaz León. Destaca que existe una reserva de derechos.

6.- Liquidaciones de remuneraciones de don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE de los meses octubre, noviembre y diciembre del año 2022. Octubre en detalle haberes se establece sueldo base, gratificación legal y bono de colación, Noviembre en detalles haberes: sueldo base, premio y gratificación legal y bono de colación, Diciembre: sueldo base, aguinaldo de navidad, premio campaña, gratificación legal y caja de navidad; bono colación.

7.- Copia de Convenio Colectivo vigente suscrito por Banco Santander Chile con Sindicato Empresas Banco Santander de las Regiones I, II, III, IV y V de fecha 16 de febrero de 2021, y que rige por el periodo de 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2024. Destaca cláusula 10 letra A que refiere a indemnización por años de servicios, (lee íntegramente los párrafos 1, 2, y 4).

8.- Copia de escritura pública de Poder Especial, repertorio N°2358- 2019, de fecha 29 de mayo de 2019, del Banco Santander-Chile a don Cristian Ochoa Allende y Otros. Destaca que se otorgan poder a don Cristian Ochoa Allende, en la página 6 de ese documento.

9.- Copia de escritura de compraventa e hipoteca, repertorio 2229-2021, de la notaria de Quilpué de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 2 de diciembre de 2021, celebrada entre doña María Antonieta Rengifo Bacelli y don Claudio Mauricio Rivera Muñoz, y Banco Santander-Chile, en la que la representante del Banco Santander Chile es don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE, con la correspondiente declaración jurada ante el Servicio de Impuestos Internos. Destaca la comparecencia CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE y MARCELA VERA CANCINO, quienes representan al banco, lee íntegramente la cláusula 14 y lo señalado en cuanto a las personarías.

10.- Copia de escritura de fianza y codeuda solidaria, repertorio 913-2022, de la notaria de Quilpué, de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 25 de mayo



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

Código: WGQTXGYPQWG

de 2022, celebrada entre don Pablo Edgardo Atienzo Araya a Banco Santander Chile, y Pablo Edgardo Atienzo Araya Mantenimiento y Reparación de Vehículos Automotores E.I.R.L, en la que el representante del Banco Santander Chile es don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE con la correspondiente declaración jurada ante el Servicio de Impuestos Internos. Destaca la comparecencia de don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE en representación del Banco Santander, lee íntegramente la cláusula 5°, destaca la personería de don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE, para representar al banco.

11.- Copia de escritura de fianza y codeuda solidaria, repertorio 1660-2022 de la notaria de Quilpué, de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 9 de septiembre de 2022, celebrada entre don Yofer Fernández Pérez a Banco Santander Chile y Restaurant y Gastronomía Yofer Fernández Pérez E.I.R.L, en la que el representante del Banco Santander Chile es don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE, con la correspondiente declaración jurada ante el Servicio de Impuestos Internos. Destaca comparecencia de don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE en representación del banco, lee la cláusula 5°, destaca personería de don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE, en representación del banco.

12.- Copia de escritura de cancelación de saldo de precio e hipoteca, repertorio 808-2022, de la notaria de Quilpué de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 12 de mayo de 2022, celebrada entre doña Mabel Gloria Acevedo Díaz a Alejandro Andrés Morales Fernández, y Banco Santander Chile, en la que el representante del Banco Santander Chile es don CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE con la correspondiente declaración jurada ante el Servicio de Impuestos Internos.

13. Organigrama de dotación de cargos de Banco Santander-Chile, en donde don Cristian Manuel Ochoa Allende, tenía la calidad de Agente II. Destaca que está a la cabeza del organigrama de Quilpué.

II. CONFESIONAL:

Comparece CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE, RUN 13.024.374-6, domiciliado en Laurencia 441, Jardín del Mar, Viña del Mar, quien legalmente juramentado expone:



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

Código: WGQTXGYPQWG

Que, trabajó en el banco desde julio de 2010 a enero 2023, su última función fue de agente de sucursal Quilpué, su función consistía en administrar la oficina focalizada en el área comercial principalmente.

Indica que la sucursal en general, se estructura en dos áreas, una comercial y otra operacional.

El jefe de servicios para algunas cosas es él, otras depende del territorial y del operacional, señala que él ejerce el cargo máximo de la sucursal.

Cuando se le pregunta si tenía que administrar la sucursal, recursos humanos de la misma, contesta que no.

Contesta que era un trabajador de exclusiva confianza del empleador, y eso lo sabe desde que se firma un poder, lo mismo figuraba en su contrato de trabajo.

Tenía funciones de gestión de la sucursal, facultades ninguna, todas son supervisadas o generadas por instancias mayores.

Comercialmente, señala que no tiene facultades, todas están regidas por un sistema, todo es evaluado por una máquina, existe un terminal financiero donde se cargan los antecedentes de los clientes y los montos los evalúa la máquina, si la máquina no autoriza, no tiene facultades para dar crédito, las facultades son hasta 40 millones y si es por hipotecario, hasta cinco mil UF, siempre que la máquina autorice.

Señala que la máquina evalúa clientes y determina si puede o no atender al cliente, si cumple las condiciones para ser cliente bancario, y siendo un cliente bancario el agente puede otorgar hasta 40 millones si es consumo, y si es hipotecario hasta cinco mil UF.

Señala que en el ejercicio de sus funciones firmaba por el banco, por instrucción del abogado del banco o del área correspondiente. Ahí sólo él firmaba.

Para los pagos de gastos de la sucursal, no efectuaba las autorizaciones de estos. Firmaba escrituras con la autorización del abogado del banco.

Podía firmar operaciones de Villa Alemana, las podía hacer en caso que se instruyera que él firmara, él firmaba, lo podía representar acompañado siempre



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

Código: WGQTXGYPQWG

de una segunda firma; no está facultado para con su sola firma firmar un documento.

III. TESTIMONIAL:

Comparece MARIA JOSE PAREDES CANALES, RUN 13.865062-6, quien legalmente juramentada expone:

Que, trabaja para el banco Santander desde hace 20 años, ocupa el cargo de gerente zonal, sus funciones son las de coordinación y gestión de la zona interior de la V región, compuesta por 11 sucursales y por 11 agentes.

Su relación con los agentes de sucursales es de coordinación para entregar los lineamientos del banco, para que ellos puedan efectuar sus facultades en sus cargos como jefes de oficina.

Las facultades del agente de sucursal en el ámbito legal son las de representar al banco, sea en su localidad o en otras comunas, puede administrar el patrimonio del banco aprobando créditos, dependiendo del producto, se encarga de gestionar por completo la oficina, tanto en lo integral como en los aspectos de recursos humanos.

Tiene facultades crediticias, puede otorgar crédito como de consumo hasta 40 millones de pesos, créditos hipotecarios hasta 5.600 UF, eso en términos monetarios.

Eso lo tiene que hacer validando la documentación estando de acuerdo con la presentación del negocio y tiene el poder de tomar la decisión de no aprobar algo, aun cuando pueda cumplir con los requisitos si considera que la documentación no es la adecuada.

Desde el punto de vista patrimonial tiene facultades determinados a través de una escritura, de representar al banco para poder firmar en representación de éste, el otorgamiento de hipotecas o gravámenes, bienes.

El agente está encargado de todas las gestiones, es como una caja que autoriza los gastos, se ingresan a través de un proceso todo bajo la gestión del agente, ahí se determina el pago de luz, agua de insumos.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Las facultades abarcan a todo el territorio, incluso puede aprobar créditos de otra sucursal y firmar escrituras en representación del banco, de otras comunas a lo largo de todo el país. El agente es la máxima jefatura de una sucursal.

Hay otro nivel de jefatura por un tema de optimización que es el jefe de servicio, pero el encargado de la oficina es el agente.

Por la naturaleza del cargo del agente, es de exclusiva confianza del empleador, se le entrega confianza en el patrimonio, firmar en representación del banco.

CONTRAEXAMINADA: Señala que en el área comercial se desempeñan los ejecutivos comerciales. El agente está a cargo de los comerciales y de los operativos.

El jefe de operaciones desempeña sus funciones en el área de operaciones y tiene la calidad de jefe de operaciones.

Indica que los cajeros prestan servicios en la sucursal y están en el área operativa, y el jefe de esa área es el jefe de operaciones.

El tesorero también presta sus funciones en el área operativa. El jefe de operaciones no tiene injerencia sobre los créditos.

El ejecutivo de cuentas envía los antecedentes comerciales a través del jefe de operaciones a México.

No está segura si el demandante recibía los beneficios del convenio colectivo.

Se le pregunta si el agente podría sugerir arrendar por sí y ante sí una oficina en un lugar distinto donde lo hace, y contesta que podría sugerir pero no decidir.

El agente podría despedir, recuerda una vez que el demandante despidió a una persona, no recuerda el nombre.

Al demandante ella lo despidió, no firmó la carta, no sabe quién la firmó; sí conoce la carta de despido.

Preguntada si luego que los antecedentes pasan por el terminal financiero el denunciante podría decidir otorgar un crédito, responde sí y no, puede aprobarlo o denegarlo, en caso de aprobarlo entrega la información al jefe de servicio para



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

Código: WGQTXGYPQWG

que sea enviado a una unidad y se generen los fondos, luego el jefe de operaciones envía los antecedentes a México.

El agente representa al banco en la firma de determinados documentos tales como compra venta, otorgar créditos hipotecarios, en certificados que se entregan a clientes.

En el crédito hipotecario el agente participa en decisiones, esas atribuciones están en una escritura, si es de una hipoteca tiene que ir con una firma conjunta, no firma solo, participa cuando la escritura nace en el otorgamiento de un crédito; en la forma del mutuo él representa al banco debe comparecer cuando la escritura está entregada al cliente y al banco.

Preguntada si el agente dispone de caja chica, responde que los fondos no se originan en una sucursal.

Quien redacta los finiquitos es recursos humanos que están ubicados en Santiago.

Comparece CLAUDIA LORENA RIVEROS NAVARRO, RUN 11.841.102-1, quien legalmente juramentada expone:

Que, trabaja desde el año 2004 para el banco Santander y es analista, conoce al demandante quien al momento del despido era agente de la sucursal Quilpué.

El cargo de agente es de exclusiva confianza para la organización, tiene relación directa con el equipo de trabajo, en este caso él tenía el liderazgo de la sucursal Quilpué y de la parte comercial de esa oficina.

Tienen un convenio colectivo, actualmente hay 22 sindicatos en la organización y ahí están los beneficios de los que están en los sindicatos.

En los convenios de los sindicatos tienen un beneficio que es muy marcado por la organización que es de las indemnizaciones, se indican en la cláusula que ellos si son desvinculados por la causal de necesidades de la empresa o desahucio va a percibir una indemnización completa, donde se calcula con 30 días antes de la salida sin tope de años y sin tope de los 11 años dependiendo de los estipendios fijos o la renta fija que tengan al momento del despido, eso para que no haga fuga de trabajadores con 14 años y poder seguir



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

Código: WGQTXGYPQWG

trabajando en esta organización, eso es sueldo base, gratificación y colación y una salvedad que señala que en el caso que el tribunal laboral determine que el despido ha sido injustificado, podrían hacer el recargo de 90 UF, y los 11 años.

Las 23 organizaciones sindicales tienen el mismo convenio, casi todas tienen el mismo beneficio, en el caso de la indemnización es la misma. Ningún agente puede negociar colectivamente.

El demandante tenía beneficios del convenio colectivo porque entró a la organización en el año 2010, como ejecutivo personas y en esa instancia se adhirió a un sindicato.

Él decidió seguir en el sindicato, pero no negocia colectivamente y como empresa no le hacen salirse de la negociación colectiva porque es un acto antisindical, pero en su contrato se indica que no puede negociar colectivamente por su cargo.

Como agente tiene dos tipos de poderes especiales que no lo tienen los otros trabajadores, tiene un poder con facultades de administración y personas y facultades comerciales a través de una escritura pública, en el caso del demandante es del año 2019; él puede contratar y despedir y puede generar aperturas de cuentas corrientes, dar certificados de patrimonio, firmar letras a nombre del banco Santander, están enumeradas todas las facultades, también tiene facultades comerciales mediante poder que se le otorga por solo ser agente y con su firma él puede autorizar créditos a los distintos clientes de 40 millones de pesos, sin otra firma o autorización y créditos hipotecarios de 4.800 a 5.000 UF, solo basta su firma y autorización de documentos para que él los pueda gestionar.

CONTRAEXAMINADA: El agente controla las funciones del ejecutivo. El agente no tiene mayor supervisión en la sucursal. El zonal o territorial no forman parte de la jerarquía de la oficina.

Hay una figura que son los zonales que tienen varias oficinas a su cargo y entregan directrices operacionales para diferentes momentos que tenga el banco, y entregan estrategias a los distintos agentes.

El agente es autónomo en la oficina, rinde cuenta al zonal en cuanto a la competencia comercial.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Ese control con su zonal es en reuniones una vez por semana y se le entrega el cumplimiento semanal de la oficina, pero el detalle de cómo lo hacía el demandante con su zonal, lo desconoce.

El gerente zonal depende del gerente de sucursales y éste del presidente del banco.

El agente en la oficina es la persona de que depende todo el equipo, tanto ejecutivos de operaciones vigilantes, y también el personal externo.

Hay un jefe de servicios en la oficina y de él no depende el personal de operaciones, todas las personas dependen del agente.

La bóveda está ubicada dependiendo donde están las cajas de la oficina con acceso de seguridad, en el sector de cajas que se denomina operaciones.

El jefe de servicio entrega las directrices de operación por la especialidad que hay en operaciones con respecto a la bóveda, dineros y hay un jefe responsable al acceso a la bóveda o al levantamiento del arqueo de cajas, él supervisa a las personas para el funcionamiento correcto.

Preguntada si el jefe de operaciones es que el que cursa y visa el crédito y lo remite a México para su aprobación, responde que no.

Para generar los créditos en el banco tienen un ejecutivo a quien el cliente le entrega la información patrimonio, contratos, liquidaciones, valida toda esa información y se la pasa al agente, éste es quien autoriza finalmente que la documentación sea la correcta y que el patrimonio así lo permita, para otorgar el crédito y eso se ingresa a un sistema financiero, y se pasa con las llaves del agente y se otorga el crédito al cliente.

Una vez efectuado lo anterior, dice que ignora quien remite los antecedentes a México.

Señala que la bóveda tiene claves y no sabe si el agente tiene claves para ingresar a la bóveda.

Indica que para ella ser empleado de exclusiva confianza en que tenga el poder de representación para decidir de personas que dependan de él, en este caso si una persona necesita un permiso, de alguna capacitación en particular, alguna gestión por ayuda, tienen relación directa con las directrices del banco, por



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

Código: WGQTXGYPQWG

eso son de exclusiva confianza, son los que administran en banco, pueden gestionar a personas para postular nuevos equipos.

El agente tiene facultades para representar al banco en algún arrendamiento, pero va con un criterio, con una persona que tenga clase A o C, le parece que el agente no puede adquirir una propiedad, tiene que ir con otra persona que tenga un poder similar.

Señala que conoce el contrato del agente, se le exhibe el contrato de 1 abril de 2021, se le exhibe la cláusula primera, párrafo primero, la testigo la lee, y se le pregunta cómo el empleador transmite esa información, a lo que responde que es a través de la figura territorial y zonal, cuando da las directrices que quiere el banco como cumplimiento de metas y en cuanto a las políticas, el banco tiene políticas crediticias, pero es el agente el que va cumpliendo dentro de la organización y en la sucursal es el agente quien las controla, les dice a sus colaboradores cómo hacerlo y ellos cumplen esa función y se gestiona lo que el banco quiere, y son los zonales los que lo controlan.

OCTAVO: Que, por su parte, el demandante aportó la siguiente prueba:

I. DOCUMENTAL:

1. Carta aviso de despido, de fecha 06 de enero del año 2023.
2. Finiquito de contrato de trabajo, de fecha 06 de enero del año 2023.
3. Contrato de trabajo, de fecha 01 de abril del año 2021.
4. Constancia Sindicato Empresa Santander Regiones I, II, III, IV. Indica que su representado participa desde el 1 de julio de 2013, hasta la fecha de su despido.

5. Bono trimestral denominado “Esquema de Incentivos win-win, guía para ejecutivos banca personas”, correspondiente al tercer trimestre, es decir, julio, agosto y septiembre del año 2022. El que genera el pago del bono destacando las siguientes frases: mediación mensual y pago trimestral página 3 de 13. Uno plan Individual; todos los ejecutivos podrán ganar un incentivo individual mensual que se calcula en función con la productividad mensual, página 4 de 13; Plan Grupal al esquema individual tendrá un incentivo de equipo trimestral medido de forma mensual en el cual participan todos los integrantes de la sucursal, página 8 de 13;



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

Código: WGQTXGYPQWG

ejemplo del cierre oficial desde el tercer trimestre hasta la fecha de pago de los incentivos del tercer y cuarto trimestre del año 2022 página 12 de 13; enumera el bono denominado bonos win win correspondiente al cuarto trimestre octubre, noviembre y diciembre de 2022, y que generó el pago de dicho bono al mes subsiguiente devengado, esto es, febrero de 2023.

6. Bono trimestral denominado “Esquema de Incentivos win-win, guía para ejecutivos banca personas”, correspondiente al cuarto trimestre, es decir, octubre, noviembre y diciembre del año 2022.

7. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de febrero de 2022, correspondiente a pago de premio obtenido el cuarto trimestre del año 2021; mayo de 2022, correspondiente a pago de premio obtenido el primer trimestre del año 2022; agosto de 2022, correspondiente a pago de premio obtenido el segundo trimestre del año 2022.

8. Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2022 y febrero del año 2023.

9. Correo electrónico recibido en mail personal del demandante, con fecha 24 de febrero del año 2023, enviado por Sr Esteban Cavieres Leiva, Especialista I, Relaciones Laborales y Administración de Personal División Personas y Comunicaciones de Banco Santander. Le informa que sí existe premio en lo gestionado en el cuarto trimestre el valor es de \$990.941, el valor líquido disponible en febrero de 2023, en la cuenta donde normalmente recibe su remuneración.

10. Documento extraído de la página web “Centro de Consultas – DT Dirección del Trabajo (www.dt.gob.cl)”, referido a la aplicación del artículo 172 del Código del Trabajo.

11. Ordinario N°2605 emitido con fecha 30 de junio del año 2011 por el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, que atiende solicitud del Sindicato de Trabajadores del Banco Santander, Regiones I, II, III, IV y V, respecto de la aplicación del artículo 302 N° 5 del Código del Trabajo, solicitud de lo que se debe entender por “facultades generales de administración.”



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

Código: WGQTXGYPQWG

12. Convenio colectivo vigente desde el 1 de enero del año 2015 hasta el 31 de diciembre del año 2018, en cuya cláusula décima se regula el pago de la indemnización por años de servicio, en los términos establecidos en él.

13. Convenio colectivo vigente desde el 1 de enero del año 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2024, en cuya cláusula décima se regula el pago de la indemnización por años de servicio, en los términos establecidos en él.

14. Captura de pantalla de correo electrónico con instrucciones enviadas por Srta. María José Paredes Canales, Sub Gerente Zonal Quinta 3 Territorial Quinta, a ejecutiva de cuentas de sucursal Quilpué Srta. Jennifer Valenzuela del Rio, con copia a su representado, con fecha 26 de septiembre del año 2022. Destaca la frase Yeny la cuenta es del segmento, y en consumo mañana cuéntame un poco más.

15. Captura de pantalla de correo electrónico con instrucciones enviadas por Srta. María Soledad Gatica Illanes, Gerente Territorial Quinta, a su representado, con fecha 09 de noviembre del año 2022. Destaca la frase: cuánto tienes para hoy

16. Captura de pantalla de correo electrónico con instrucciones enviadas por Srta. María José Paredes Canales, Sub Gerente Zonal Quinta 3 Territorial Quinta, a su representado, con fecha 14 de diciembre del año 2022. Destaca frase: Christian te pido bajar la información y apoyar la información, apóyate también con Fernando.

17. Captura de pantalla de correo electrónico con instrucciones enviadas por Srta. María José Paredes Canales, Sub Gerente Zonal Quinta 3 Territorial Quinta, a su representado, con fecha 15 de diciembre del año 2022. Destaca frase: Christian hoy mañana debes sumar 9 get met.

18. Captura de pantalla de correo electrónico con instrucciones enviadas por la Unidad de alzamiento Banco Santander, a Srta. Marcela Vera Cancino, jefa de operaciones y/o jefa servicio a clientes de Sucursal Villa Alemana, con fecha 21 de diciembre del año 2022. Destaca frase: Escritura de cliente referencia se encuentra aprobada para las firmas de los apoderados del banco, recodar que el apoderado de turno es de 9 a 13.



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

Código: WGQTXGYPQWG

19. Captura de pantalla con instrucciones enviadas por Srta. María José Paredes Canales, Sub Gerente Zonal Quinta 3 Territorial Quinta, a su representado, con fecha 22 de diciembre del año 2022. Destaca frase: Me comentan por esta vía fecha de curso de los planes faltantes.

20. Publicación extraída de página web [banco.santander.cl/personas| NUESTRO BANCO | MEMORIAS ANUALES | Memoria Anual Integrada 2021|](http://banco.santander.cl/personas/NUESTRO%20BANCO%20MEMORIAS%20ANUALES%20Memoria%20Anual%20Integrada%202021), en relación a rol y funciones del directorio. Destaca y lee la página 52: Rol y funciones del directorio, la página 57.

21. Publicación extraída de página web [banco.santander.cl/personas| NUESTRO BANCO | MEMORIAS ANUALES | Memoria Anual Integrada 2021|](http://banco.santander.cl/personas/NUESTRO%20BANCO%20MEMORIAS%20ANUALES%20Memoria%20Anual%20Integrada%202021), en relación al Comité Integral de Riesgo. Memoria anual integrada el 2021. Destaca y lee la página 56 Comité del Directorio, la página 108, página 110, 195.

22. Publicación extraída de página web [banco.santander.cl/personas| NUESTRO BANCO | MEMORIAS ANUALES | Memoria Anual Integrada 2021|](http://banco.santander.cl/personas/NUESTRO%20BANCO%20MEMORIAS%20ANUALES%20Memoria%20Anual%20Integrada%202021), en relación a Academia Santander. Destaca y lee la página 136 y 37.

II. CONFESIONAL:

Comparece CRISTIAN VICTOR TORO ZAPATA, RUN 15.075.905-6, quien legalmente juramentado expone:

Que, conoce el organigrama del banco. Que, conoce la rama gerencial del banco.

El agente debiese estar ubicado bajo el sub gerente zonal.

Señala que está el agente, bajo él el jefe de operaciones, luego los ejecutivos, los ejecutivos de servicios y los cajeros.

Las áreas son dos y están lideradas por el agente, tiene el área operativa y comercial.

En el área operativa están los ejecutivos de atención a clientes, cajeros, vigilantes, ellos en primera línea dependen del jefe de operaciones, quien es el sub jefe dentro de la oficina, y está también la bóveda de la oficina.

El agente puede ingresar a la oficina completa cuando lo desee.



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

Código: WGQTXGYPQWG

No tiene clave de la bóveda, el jefe de operaciones o el tesorero, ellos abren la bóveda cuando el agente quiere entrar, hay gente especializada para entrar a la bóveda.

En materia de recursos humanos es el agente el responsable, el banco como cualquier empresa tiene un sistema, las decisiones de la oficina las toma el agente, el banco contrata y el agente decide a nombre del banco, el agente decide de la persona, el banco decide en un procedimiento, pero el agente decide a quien contrata.

No sabe a quién habrá contratado el demandante. El agente de la sucursal también despide. El agente puede contratar y despedir.

Señala que recursos humanos ve la parte técnica, y de papeles como cualquier empresa, pero es el agente de la sucursal el que decide a quien contrata.

Los contratos y los finiquitos vienen firmados en formato, el agente los podría firmar, si está dentro de sus facultades.

Desconoce si el agente puede proponer remuneraciones distintas de las propuestas por recursos humanos.

Dentro de las facultades de los agentes, están las de comprar la de gastar, y si dentro de eso se requiere más de una firma eso está regulado.

Respecto de la tasa de interés señala que hay un tarifado, dentro de una banda de montos pueden decidir qué tasa aplicar al cliente, eso no lo resuelve el terminal financiero, lo resuelven los agentes y si hay un cliente aprobado por un crédito, podría decir que no, aunque el terminal financiero lo apruebe.

México no lo resuelve, cursa una parte operativa, eso en una fábrica que está en México.

Es el ejecutivo de cuentas quien mete la información al terminal financiero, quien decide aprobar o no es el agente, por eso si es aprobada por el terminal financiero como agente puede denegar el crédito, y enviar una carta dando los motivos.

El agente a nadie rinde cuenta de sus funciones diarias, se hacen reuniones semanales, no se rinde cuentas, éstas se pasan a largo plazo por



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

Código: WGQTXGYPQWG

resultados de las oficinas, mensualmente hacen reuniones y ven qué oficinas van mejor, pero no rinde cuentas a diario.

A veces le preguntan los zonales y otras los regionales que son los encargados de la región.

III. TESTIMONIAL:

Comparece SARA ROMERO CUBELLI, quien legalmente juramentada expone:

Que, Christian le solicitó concurrir, fueron compañeros de trabajo, ella fue agente de la sucursal de Quillota.

Indica que como sucursal existen dos áreas la de operaciones y comercial, esta última está a cargo del jefe de sucursal la otra por el jefe de operaciones.

En el área comercial se ve el cumplimiento de ventas, de metas , evaluación de créditos, cuentas corrientes, hipotecarios lo que es supervisada por una cadena directiva la primera línea por los ejecutivos de cuentas, administrados por el jefe de sucursal y éste por un agente zonal y más arriba un gerente territorial.

En el área comercial, depende primero del zonal y luego del territorial.

En el área operacional va el jefe de operaciones luego uno zonal y territorial, va por otra línea.

En el área comercial hay ejecutivos de cuentas en operacional tesorero, jefe de servicio, cajeros que dependen del jefe de operaciones.

El demandante era agente de sucursal. Como agente administra el cumplimiento de metas, supervisa la labor del ejecutivo de acuerdo a lo que el banco establece diaria y mensualmente. Eso a través de reuniones que pueden ser semanales o diarias remotas, telefónicas video llamadas, ese control es diario, semanal, mensual.

Diarias pueden ser por visitas presenciales, telefónicas o video llamadas, las reuniones con equipos de trabajo son diarias.

Las operaciones de crédito están pre establecidas en la página de internet o presencial con un ejecutivo de cuentas, y el ejecutivo mete a la máquina los documentos, estos son evaluados pueden ser aprobados o no, el ejecutivo puede



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

Código: WGQTXGYPQWG

apelar a favor del cliente para que le aprueben un crédito, todo eso va en el terminal financiero.

El agente interviene en que la información sea fidedigna, y que cumpla con todos los requisitos necesarios para solicitar un crédito.

A la pregunta del tribunal responde: Que no podría el agente desestimar un crédito que la máquina aprueba, eso no se hace, no es el agente quien decide si aprueba o deniega el crédito, lo mismo si es on line.

Si está aprobado el crédito pasa al ejecutivo el agente lo revisa se da a course y lo entrega al área de operaciones y luego va a una fábrica en México.

Los trabajadores independientes del agente son el tesorero, el ejecutivo atención clientes, personal de cajas.

Los ejecutivos del área comercial dependen del agente.

El banco define las tasas de interés, el área de riesgo. Hay set de créditos de consumo que se pueden sacar en forma física o por firma on line. El agente no firma los créditos lo hace el ejecutivo.

Para firmar una escritura hay representantes en las distintas zonas para firmar créditos hipotecarios.

Concurren para esos documentos dos representantes, sola no puede ir.

El dinero que ingresa al banco se guarda en la bóveda que está en el área de operaciones, ahí no puede ingresar como agente de sucursal, puede hacerlo con el jefe de operaciones o con el tesorero. El agente no tiene clave.

Las remuneraciones del ejecutivo está establecido por cargo, eso lo ve el área de recursos humanos, no pasa por el agente y en materia de beneficios se compone por un sueldo base, la gratificación bono de colación y locomoción, también hay incentivo por cumplimiento mensual de metas que se pagan trimensualmente a través de un concurso que se llama win win y se paga al mes subsiguiente del trimestre esos incentivos son para el área comercial y operativa, eso sale en la liquidación de sueldo.

El agente no tiene facultades para contratar eso lo resuelve el área de recursos humanos.



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

Código: WGQTXGYPQWG

El área de recursos humanos tiene la facultad de despedir, el agente no tiene esa facultad.

La jornada laboral está regulada de 08.30, 08.45 am hasta las 18 pm con una hora de colación, eso va por contrato.

Los agentes pueden negociar colectivamente.

Consultada por el tribunal si participó en alguna negociación colectiva, responde que adherida a un sindicato con los representantes que ella tenía.

CONTRAEXAMINADA: El agente como todos los trabajadores del banco son de exclusiva confianza, no sabe si a todos los trabajadores del banco se les coloca una cláusula de exclusiva confianza y no recuerda si los contratos de los agentes tienen esa cláusula. En su contrato de trabajo no tenía la cláusula de no negociar colectivamente.

Ingresó al banco como ejecutiva de cuentas y se sindicalizó cuando era jefe de plataforma. Para la rebaja de tasas, el agente apela a su jefatura directa y ésta a su vez a su jefatura directa.

La fábrica México es en donde se procesa la información, la ingresa al sistema para el curso de la operación, revisa y visa la documentación y la función esencial del agente es supervisar.

El sueldo de un agente en promedio es de dos millones y medio.

La jefatura máxima de la sucursal es el jefe de operaciones, "el corta el cheque".

Los funcionarios de cajas tienen respeto al agente, su jefe directo es el jefe de operaciones.

Quien dispone las estrategias es el banco y el agente traspasa información a los ejecutivos, no es necesario que un agente diga qué es lo que se va a hacer para llegar a una meta todo eso está pre dispuesto, el agente solo traspasa información y la refresca.

IV. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. El Contrato de Trabajo, borrando los datos sensibles y bajo apercibimiento legal de Sr. Fernando Miranda Calderón, Rut: 17.140.345-6, jefe Servicio a Clientes y/o jefe de Operaciones de Sucursal Quilpué, de Banco



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

Código: WGQTXGYPQWG

Santander Chile, al momento del despido del demandante. Clave de acceso al documento 123-321, el que se encuentra encriptado.

2.- La Memoria Anual íntegra del Banco Santander del año 2021.

La parte demandante señala que le interesa que se observe en el contrato de trabajo, las funciones que tenía y con eso es suficiente para dar por cumplida con la diligencia. La Memoria Anual íntegra del Banco Santander del año 2021 es para confrontarla con su prueba, y establecer su correspondencia.

NOVENO: Que al tenor de la prueba rendida en autos, apreciada conforme las reglas de la sana crítica, es posible tener por establecidos los siguientes hechos:

1. Que el demandante prestó servicios personales bajo subordinación y dependencia, y en virtud de un contrato de trabajo, para la demandada, desde el día 26 de julio de 2010, en calidad de Agente II, de la sucursal Quilpué.

2. Que se puso término a la relación laboral, con fecha 6 de enero de 2023, invocándose la causal de “desahucio escrito del empleador”.

3. Que el empleador aportó, para efectos del seguro cesantía, la suma de \$7.779.722.

4. Que la cláusula primera del contrato de trabajo del demandante expresa:

“El trabajador se obliga a prestar los servicios de AGENTE II, cargo o función que implicará dirigir y administrar de forma eficiente y oportuna la Oficina o Sucursal que el Empleador le asigne a cargo, orientándola al cumplimiento de las metas y demás compromisos comerciales de cada uno de sus integrantes en forma permanente, controlando o supervisando la aplicación de las Políticas de Riesgo y Riesgo Operacional, velando por la calidad y oportunidad del servicio hacia los clientes, y mejorando permanentemente la rentabilidad de dicha unidad. Todo lo anterior, de acuerdo a las directrices, indicaciones e instrucciones que el Empleador determine.

En el cumplimiento de su cargo el trabajador será el encargado de planificar las estrategias acciones comerciales que permitan generar oportunidades de negocios con organismos e instituciones públicas y privadas,



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

Código: WGQTXGYPQWG

estableciendo objetivos y controlando el cumplimiento de los mismos, respecto del personal a su cargo.

De igual forma, será el responsable de la administración eficiente del personal o recursos humanos y financieros efectuando todos los controles y el seguimiento de los compromisos adquiridos con sus jefaturas superiores. También deberá asegurar el correcto uso de las herramientas comerciales por parte de su personal a cargo, específicamente; Terminal Financiero, Browser, Syseva, Intranet, Blanca y Gestión Dirigida, como de cualquier otra herramienta tecnológica que la empresa ponga a disposición de la Sucursal para el desarrollo de sus funciones.

Deberá, asimismo, participar permanentemente en el Comité de Normalización y de Crédito de Riesgos, con la finalidad de estar en pleno conocimiento de las operaciones que se desarrollan al interior de su respectiva Sucursal”.

5. Que la cláusula tercera, del mismo instrumento, refiere: “Las partes declaran y ratifican que para todos los efectos legales que procedan, el cargo o función que servirá el trabajador constituye un cargo de exclusiva confianza del empleador, en razón de las funciones de jefatura, administración y responsabilidad general que el trabajador desempeñará para la Empresa, antes descritas para el cargo de AGENTE II. Lo anterior, dada la naturaleza del mismo dentro de la organización de la Empresa”.

6. Que el demandante perteneció al Sindicato Empresa Santander de las Regiones I, II, III, IV, V (N°129), desde junio de 2013 hasta la fecha de su despido, participando en los procesos de negociación colectiva.

7. Que el esquema de incentivos denominado red win win, contempla un plan individual, que dispone que todos los ejecutivos podrán ganar un incentivo individual mensual que se calcula en función del valor añadido generado. Éste se calcula en función de la productividad mensual (cuantificada en forma de puntos) menos el punto cero, y un plan grupal/sucursal, que es adicional al esquema individual, y de equipo trimestral (medido de forma mensual), en el cual participan todos los integrantes de la sucursal.



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

Código: WGQTXGYPQWG

8. Que mediante escritura pública de fecha 29 de mayo de 2019, se otorgó al demandante poder especial, por virtud del cual se le facultó para suscribir a favor del Banco demandado, cualquier escritura o instrumento por el cual ese Banco otorgue un crédito o mutuo hipotecario de cualquier índole, pudiendo aceptar, posponer, endosar, liberar y alzar las hipotecas y prohibiciones de gravar y enajenar constituidas en favor del Banco correspondientes a estos mutuos, facultándole para suscribir las escrituras públicas respectivas, fijar las modalidades y condiciones de estas operaciones, y en general suscribir todo tipo de constancias o certificados que digan relación con dichos créditos o mutuos hipotecarios.

9. Que en ejercicio del mandato otorgado, el demandante suscribió al menos los siguientes instrumentos, en representación del banco: a) Copia de escritura de compraventa e hipoteca, repertorio 2229-2021, de la notaria de Quilpué de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 2 de diciembre de 2021; b) Copia de escritura de fianza y codeuda solidaria, repertorio 913-2022, de la notaria de Quilpué, de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 25 de mayo de 2022; c) Copia de escritura de fianza y codeuda solidaria, repertorio 1660-2022 de la notaria de Quilpué, de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 9 de septiembre de 2022, y d) Copia de escritura de cancelación de saldo de precio e hipoteca, repertorio 808-2022, de la notaria de Quilpué de don Cristián Villalobos Pellegrini, de fecha 12 de mayo de 2022.

Todos los hechos indicados aparecen ampliamente demostrados en el proceso, por la sola lectura de los documentos incorporados por las partes, en lo pertinente.

DÉCIMO: Que, inicialmente el demandante ha puesto de manifiesto la carencia de hechos en el contenido de la comunicación escrita de despido, la que refiere exclusivamente que se invoca el “desahucio escrito del empleador”, pero sin otra especificación fáctica en su contenido.

Sobre dicha base, el demandante ha postulado que esa comunicación “... no señala cuál de las hipótesis del Art 161, inciso segundo, es la que concurre en



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

Código: WGQTXGYPQWG

mi calidad de Agente II, lo que importa dejarme en la completa indefensión lo que resulta suficiente para declarar injustificado el despido”.

UNDÉCIMO: Que, el contenido normativamente dispuesto para la comunicación escrita al tenor de lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo (la o las causales invocadas, los hechos en que se funda, y el estado de las cotizaciones previsionales), debe relacionarse –conforme la alegación realizada por el demandante, de haberle dejado esa comunicación en una “completa indefensión”- con lo previsto en el 454 número 1 del Código del Trabajo (única norma que dice relación con el aspecto que se endereza, pues la del citado artículo 162, solo refiere que los errores u omisiones en que se incurra en las comunicaciones, no invalidarán la terminación del contrato de trabajo, y solo originarán sanciones administrativas).

Dicho artículo 454 número 1, señala:

“La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante lo anterior, 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 primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

En este caso, no hay duda que la comunicación no contempla hechos, sin perjuicio de que ellos han sido indicados en la demanda y su contestación, de manera pormenorizada.

Ahora bien, el desahucio (que se enmarca en una lógica diversa a la del sistema de estabilidad en el empleo, constituyendo la forma clásica del “despido libre”), supone la expresión de la mera voluntad del empleador para poner término a la relación laboral, sin necesidad de expresión de “motivos”.

Lo dicho no obsta a que deba expresarse exhaustivamente la “causa” del despido, lo que impone la necesidad de señalar la hipótesis legal de sustento (y esto derivaría en una tesitura diversa a la planteada por el actor, pues se trataría



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

Código: WGQTXGYPQWG

en este caso de una suerte de “especificación de la causal”, sin perjuicio de lo que se dirá a continuación).

DUODÉCIMO: Que, no obstante lo indicado, y desde una perspectiva estrictamente procesal, es lo cierto que el propio demandante ha esbozado abundantes hechos (y aún los motivos o hipótesis legales), en su libelo. En efecto, la comunicación escrita de despido solo habla de “desahucio escrito del empleador”, y es la demanda la que mejora la especificación, indicando extensas lucubraciones en torno a las dos hipótesis aplicables al contexto, señalando (con largas citas doctrinales y jurisprudenciales), por qué –a su entender- no podrían configurarse en la especie.

DÉCIMO TERCERO: Que, si la limitación prevista por el legislador, destinada a evitar el escalonamiento de los hechos en que se funda la causal de despido respectiva tiene un objetivo procesal cierto, esto es, garantizar el pleno ejercicio del derecho de defensa del trabajador, solo puede verificarse que ese fin se ha cumplido plenamente en este caso: La comprensión de la extensión de la causal, ha permitido esas alegaciones especificadoras realizadas en la demanda (con amplia extensión sobre los alcances fácticos posibles), y sobre las que – naturalmente- ha recaído la prueba.

En efecto: la controversia en juicio se entiende forjada a través de las alegaciones vertidas por las partes en sus escritos fundamentales: En la especie, si la comunicación escrita ha señalado la invocación del “desahucio escrito del empleador”, ha sido el demandante en su libelo el que primero especificó los alcances de sus dos posibles supuestos, admitiéndose -por ello- la prueba sobre estos aspectos (sin perjuicio de que, aún desde la perspectiva que se indicó, no sería necesaria la invocación de motivos, sino solo la especificación de las hipótesis de la causal).

De esa suerte, se entenderá que no existe óbice procesal para valorar las alegaciones de las partes y la prueba íntegramente producida, de la forma como se realizará a continuación, sin que pueda obstar a esa determinación la ausencia de hechos de la comunicación, pues es evidente que la pretendida “indefensión”, en este caso no se ha producido, habida consideración de lo discutible que pueda



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

Código: WGQTXGYPQWG

resultar la aplicación de esa regla en estos casos, en que solo es necesaria –como ya se ha señalado- la especificación de esa causal.

DÉCIMO CUARTO: Que, dicho lo anterior, es menester verificar la concurrencia o no en la especie, de alguno de los supuestos que hacen procedente la aplicación del desahucio invocado.

En el análisis debe tenerse presente un supuesto en que lleva razón el demandante: La Ley 19.010, de 23 de noviembre de 1990, que constituye el antecedente del sistema de estabilidad en el empleo actualmente vigente, redujo a su mínima expresión a los casos de desahucio, por tratarse del término de la relación por la sola voluntad del acreedor de trabajo, que ciertamente no se aviene con la idea matriz de esa nueva legislación.

En el devenir del debate legislativo, y según consta de la historia fidedigna del establecimiento de esa Ley 19.010, se establece un tratamiento distinto respecto al desahucio. En efecto, como reza el mensaje: con contadas excepciones, “se pone fin a la decisión unilateral del empleador para terminar con la relación de trabajo”.

Así deriva, ciertamente, de su historia fidedigna: “La hemos mantenido (la causal de desahucio), sólo para aquellos trabajadores de exclusiva confianza y para los que laboran en las casas particulares. La naturaleza misma de la gestión que se les encomienda en las empresas a los trabajadores de exclusiva confianza, hace permisible la mantención del desahucio, así como también debe mantenerse para quienes se desempeñan en un medio tan íntimo, tan especial y de tanta confianza como es el hogar. Eso es comprensible”.

DÉCIMO QUINTO: Que, la primera de esas hipótesis refiere al hecho de si el demandante era o no un trabajador con poder para representar al empleador, dotado -a lo menos- de facultades generales de administración.

Originalmente el mensaje presidencial, establecía que procedía esta causal: “En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales



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

Código: WGQTXGYPQWG

de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil” (Esta última referencia al norma legal, fue eliminada en el curso del debate legislativo).

DÉCIMO SEXTO: Que, desde otro punto de vista, el demandante ha realizado en su demanda una referencia al Ordinario 2605, de 30 de junio de 2011, que dilucidaría –a su entender- el correcto sentido y alcance de la expresión “facultades generales de administración”, recurriendo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Así, el servicio fiscalizador ha preterido desentrañar el sentido “natural y obvio” de la palabra, pero olvidando que solo puede acudir a él cuando el legislador no las haya definido expresamente para ciertas materias, pues en este caso, se les dará su significado legal, al tenor de lo previsto en el artículo 20 del Código Civil. Por su parte, el mismo cuerpo legal agrega, en el artículo 21: “Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso”.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, el Código de Bello, refiere en su artículo 2132:

“El mandato no confiere naturalmente al mandatario más que el poder de efectuar los actos de administración; como son pagar las deudas y cobrar los créditos del mandante, perteneciendo unos y otros al giro administrativo ordinario; perseguir en juicio a los deudores, intentar las acciones posesorias e interrumpir las prescripciones, en lo tocante a dicho giro; contratar las reparaciones de las cosas que administra; y comprar los materiales necesarios para el cultivo o beneficio de las tierras, minas, fábricas, u otros objetos de industria que se le hayan encomendado. Para todos los actos que salgan de estos límites, necesitará de poder especial”.

En la especie, se ha considerado ampliamente demostrado que –en el devenir de la relación laboral- se confirió al demandante un mandato con representación por parte del empleador, y que sobre la base de ese instrumento, extendió sendas escrituras públicas de mutuo hipotecario, y constitución de codeudas, y fianzas, y cancelación de saldos de precio e hipoteca.

Obsérvese que si bien podría entenderse que estas facultades exceden a los simples “actos de administración” que se refiere el artículo 2132, ya transcrito



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

Código: WGQTXGYPQWG

(se celebró incluso un mutuo hipotecario), es lo cierto que el legislador ha agregado la expresión “generales”, que tiene –como es evidente- un alcance diverso.

Es decir, no cualquier agente o apoderado que cuente con facultades de administración se haya sujeto a la causal de desahucio. Es necesario que dichos dependientes dispongan de esas atribuciones de modo general, lo que aparece plenamente concordante con el carácter restrictivo que el legislador (de la Ley 19.010), ha dado a esta causal.

Pues bien, en este caso, y aun considerando que las facultades de ese agente hubiesen podido ejercerse con relación a la sucursal de Villa Alemana, es lo cierto que no se han extendido del modo “general”, que el legislador exige (Obsérvese adicionalmente que la cláusula cuarta del contrato de trabajo refiere expresamente a “*la oficina o sucursal que el empleador le asigne a cargo...*”).

Por ello, no es posible entender configurada esta primera hipótesis.

DÉCIMO OCTAVO: Que, corresponde entonces analizar la eventual configuración de la segunda variante del desahucio que han referido las partes en sus escritos fundamentales, esto es, el desempeño de un cargo de exclusiva confianza, cuyo carácter de tal, derive de su naturaleza.

Desde luego, no hay duda de que el contrato de trabajo del actor contiene una cláusula tercera que refiere dicha nota de exclusiva confianza, en los siguientes términos:

“Las partes declaran y ratifican que para todos los efectos legales que procedan, el cargo o función que servirá el trabajador constituye un cargo de exclusiva confianza del empleador, en razón de las funciones de jefatura, administración y responsabilidad general que el trabajador desempeñará para la Empresa, antes descritas para el cargo de AGENTE II. Lo anterior, dada la naturaleza del mismo dentro de la organización de la Empresa”.

DÉCIMO NOVENO: Que, con todo, ha quedado demostrado que dicha cláusula ha sido superada (al menos en una de sus consecuencias), por la aplicación práctica que las partes han hecho del contrato (conforme debe entenderse al tenor de lo previsto en el artículo 1564 del Código Civil).



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

Código: WGQTXGYPQWG

En efecto, lo cierto es que la demandada admitió que el demandante se involucrara en procesos de negociación colectiva, y sin que exista rastro de haber reclamado esta circunstancia.

VIGÉSIMO: Que, esto queda refrendado no solo con el certificado incorporado por el demandante que da cuenta de haber sido socio activo del sindicato y participado en procesos de negociación colectiva, sino que –además– con la propia declaración de la testigo de la demandada doña Claudia Riveros Navarro, quien expresa en lo pertinente: “El demandante tenía beneficios del convenio colectivo porque entró a la organización en el año 2010, como ejecutivo personas y en esa instancia se adhirió a un sindicato. Él decidió seguir en el sindicato, pero no negocia colectivamente y como empresa no le hacen salirse de la negociación colectiva porque es un acto antisindical, pero en su contrato se indica que no puede negociar colectivamente por su cargo”.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, conforme lo relatado, está demostrado que el empleador –en el curso de la relación laboral– no solo ha tolerado que negocie colectivamente un dependiente que en su concepto se encontraba impedido de hacerlo, sin impugnar esa calidad (y a pesar del feble argumento contenido –en este punto– en el Ordinario 2605, de 30 de junio de 2011, pues obviamente razona sobre la base del texto antiguo del artículo 305 del Código del Trabajo, cuyo número 6 tornaba plausible esa interpretación), y permitiendo que –de una u otra manera– concurra a la formación de una voluntad colectiva, contraparte de la empresarial.

Con todo, estos asertos pudiesen no ser decisorios o trascendentes (como lo pretende el demandante), si se observa –además– que el legislador de la Ley 20.940, ha modificado la forma de enunciación de la limitación para negociar colectivamente, al indicar en lo pertinente: “En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando”.

Pues bien, lo que sí demuestra esta norma es que el legislador ha vuelto a circunscribir el ámbito de la confianza a un círculo restringido, ligado siempre al



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

Código: WGQTXGYPQWG

mando, que no necesariamente a la eventual capacidad de comprometer el patrimonio del acreedor de trabajo.

Con todo, para la estimación de la exclusiva confianza, la ley no exige la apreciación de estos elementos contingentes, que puedan concurrir o no en un caso concreto. Es necesario, en rigor, estarse a la naturaleza del cargo en cuestión.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, los limitados alcances del poder otorgado al demandante (que en la realidad se circunscribían a su sucursal, o –a lo más- a una contigua), no parecen suficientes para solventar esa exclusiva confianza, máxime cuando es lo cierto que, para la configuración de esta vertiente de la causal, no debe estarse a la mayor o menor extensión de esas facultades (pues de ser así no sería posible escindirla del primer grupo de dependientes sujetos al desahucio, ya analizada. Si se considera nuevamente esa perspectiva, debería asumirse que el legislador incurre en una reiteración inútil, siendo una interpretación que debe repelerse prima facie).

VIGÉSIMO TERCERO: Que, siguiendo esta línea de razonamiento, parece evidente que para determinar si nos encontramos frente a esta hipótesis, lo que debe analizarse es el “cargo”, y el “mando” que detente quién lo ejerce.

La doctrina ha sentado varios elementos que pueden ser más o menos relevantes, según el caso, a saber: Ser capaces de comprometer la responsabilidad del empleador; tener intervenciones decisivas en la marcha o desarrollo de la empresa; poder acceder a la contabilidad, y a los programas económicos y la forma de forma de ejecutarlos; Ser sujetos del secreto industrial o profesional.

Ahora bien, el análisis se torna más complejo si se considera que no se trata de la simple suma o adición de uno o más elementos, sino de una cuestión eminentemente valorativa, que varía en cada caso, conforme las características que puedan precisarse para el cargo respectivo.

Entonces, lo relevante será el cargo y no la persona que lo ejerce, y ni siquiera el nivel jerárquico que detenta el trabajador.



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

Código: WGQTXGYPQWG

VIGÉSIMO CUARTO: Que, en este caso, aparecen los siguientes hechos pertinentes, con relación al punto (relativos precisamente a la configuración del cargo desempeñado por el actor):

a) Que el cargo de AGENTE II, implica dirigir y administrar de forma eficiente y oportuna “la oficina o sucursal que el empleador le asigne”;

b) Que eso implica orientarla al cumplimiento de las metas y demás compromisos comerciales de cada uno de sus integrantes en forma permanente, controlando o supervisando la aplicación de las Políticas de Riesgo y Riesgo Operacional, velando por la calidad y oportunidad del servicio hacia los clientes, y mejorando permanentemente la rentabilidad de dicha unidad, pero siempre conforme a las directrices, indicaciones e instrucciones que el empleador determine.

c) Que el agente II debe planificar las estrategias y acciones comerciales que permitan generar oportunidades de negocios con organismos e instituciones públicas y privadas, estableciendo objetivos y controlando el cumplimiento de los mismos, respecto del personal a su cargo.

d) Es el responsable de la administración eficiente del personal o recursos humanos y financieros, efectuando controles y seguimiento de los compromisos adquiridos con sus jefaturas superiores.

e) También deberá asegurar el correcto uso de las herramientas comerciales por parte de su personal a cargo, específicamente; Terminal Financiero, Browser, Syseva, Intranet, Blanca y Gestión Dirigida, como de cualquier otra herramienta tecnológica que la empresa ponga a disposición de la Sucursal para el desarrollo de sus funciones.

f) Debe, asimismo, participar permanentemente en el Comité de Normalización y de Crédito de Riesgos, con la finalidad de estar en



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

Código: WGQTXGYPQWG

pleno conocimiento de las operaciones que se desarrollan al interior de su respectiva sucursal.

g) El agente ejerce el cargo máximo de la sucursal (reconociendo expresamente el demandante en este caso, como ya se dijo, ser un trabajador de exclusiva confianza del empleador, lo que sabe desde que se firma un poder, lo mismo figuraba en su contrato de trabajo).

h) Que en el caso del demandante la sucursal se estructuraba en dos áreas, una comercial y otra operacional, y el jefe de servicios para algunas cosas era él, en otras dependía del territorial y del operacional.

i) Comercialmente, el agente puede otorgar hasta 40 millones de pesos, si es crédito de consumo, y si es hipotecario hasta cinco mil UF, previa evaluación de los clientes en el denominado “terminal financiero”, que determina si el agente puede o no atenderlos, es decir, si cumplen las condiciones para ser clientes bancarios.

j) En el área comercial se ve el cumplimiento de ventas, de metas, evaluación de créditos, cuentas corrientes, hipotecarios, lo que es supervisada por una cadena directiva la primera línea por los ejecutivos de cuentas, administrados por el jefe de sucursal y éste por un agente zonal y más arriba un gerente territorial. Por ello, el demandante como agente administraba el cumplimiento de metas, supervisaba la labor del ejecutivo de acuerdo a lo que el banco establece diaria y mensualmente. Eso a través de reuniones que pueden ser semanales o diarias remotas, telefónicas video llamadas, ese control es diario, semanal, mensual (como lo afirma la testigo Sara Romero).

VIGÉSIMO QUINTO: Que, conforme lo dicho, todos estos elementos que derivan de la prueba rendida, y de la forma que se han analizado, aportan aspectos que sirven de base para la configuración del cargo al que se encontraba adscrito el demandante, y permiten dilucidar si es de exclusiva confianza o no.



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

Código: WGQTXGYPQWG

Por ello, aunque haya sido el propio demandante quien –ante estrados– haya expresamente reconocido “...ser un trabajador de exclusiva confianza del empleador, lo que sabe desde que se firma un poder, lo mismo figuraba en su contrato de trabajo”, tal aserto es un aspecto menos relevante, pues el carácter del aludido cargo no se debe derivar de su parecer, sino estrictamente “de la naturaleza del mismo”.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, al contrario, lo que sí resulta destacable es la afirmación del demandante de que efectivamente ejercía el cargo máximo de la sucursal (a pesar de que su propia testigo, doña Sara Romero Cubelli, le contradice), y que la misma se estructuraba en dos áreas, una comercial y otra operacional, y que el jefe de servicios para algunas cosas era él, y en otras dependía del territorial y del operacional.

También parece atinente mencionar, desde el punto de vista comercial, que sin desconocer que es el denominado “terminal financiero” el que evalúa a los clientes, y determina si el agente puede o no atenderlos, al momento de establecerse que el cliente es bancario, asiste al agente la facultad de otorgar créditos de hasta 40 millones si es de consumo, y si es hipotecario, de hasta cinco mil UF.

Tampoco hay duda de que el agente está a cargo de los ejecutivos comerciales, teniendo bajo su mando el liderazgo de la sucursal, y de la parte comercial de esa oficina, controlando las funciones del ejecutivo.

Y si bien el agente no tiene clave de la bóveda, son el jefe de operaciones o el tesorero, quienes la abren, cuando el agente quiere entrar.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, de esa suerte, el cargo del agente se encuentra configurado como una especie de “lugarteniente” en la sucursal bancaria respectiva. No solo es la autoridad máxima de la misma, sino que tiene el encargo de llevar adelante el proceso administrativo en varias de sus fases (ciertamente de manera clara, en cuanto a la dirección y el control).

Dicho de otra forma, le corresponde una suerte de liderazgo, pues así como ha quedado demostrado por los correos electrónicos incorporados por ese demandante que era controlado por jefes zonales (el señor abogado de esa parte



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

Código: WGQTXGYPQWG

ha destacado en la lectura del correo de la Gerente Territorial Quinta, a su representado, de 09 de noviembre del año 2022, la frase: ¿cuánto tienes para hoy?, de similar línea conductora a los demás que ha incorporado en la audiencia de juicio), parece absolutamente compatible con ese estado de cosas que fuese él quien debía planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de su establecimiento, para el cumplimiento de los fines de la organización, y la consecución de los resultados que le eran requeridos.

La propia testigo del demandante ha señalado: “Como agente administra el cumplimiento de metas, supervisa la labor del ejecutivo de acuerdo a lo que el banco establece diaria y mensualmente. Eso a través de reuniones que pueden ser semanales o diarias remotas, telefónicas video llamadas, ese control es diario, semanal, mensual”.

Todos estos alcances derivan, precisamente, de lo tantas veces dicho: El cargo o función del demandante implicaba “...dirigir y administrar de forma eficiente y oportuna la oficina o sucursal que el empleador le asigne a cargo...”, quedando de manifiesto de la sola lectura del contrato de trabajo del jefe de operaciones sr. Miranda Calderón, que su función principal era notoriamente más restringida (“Visar o validar los expedientes comerciales de la sucursal”), y con una remuneración ostensiblemente inferior a la del demandante.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que el cúmulo de las circunstancias anotadas permite afirmar que el cargo de agente II es precisamente uno de la exclusiva confianza del empleador, y ese carácter emana de su naturaleza, pues –a pesar de las restricciones que el legislador de la Ley 19.010, tuvo en mente para la invocación del despido libre- no puede sino considerarse razonable que la persona que tenga bajo su mando una sucursal de una empresa; que puede permitir o frenar cuantiosas operaciones que comprometen el patrimonio de la misma; que debe imprimir su liderazgo para obtener el cumplimiento de los fines de la organización, y de las metas que se le proponen por su jefatura, y que reconocidamente tiene a su cargo al menos el área comercial de ella, la cual –por la preponderancia de las operaciones bancarias que se realizan- aparece como su



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

Código: WGQTXGYPQWG

principal equipo, pueda ser removido por la sola manifestación de la voluntad unilateral.

Sostener lo contrario implicaría que si la persona que detenta ese cargo superior en la sucursal, y de la que depende su marcha, no observa las políticas de la entidad o simplemente descuida ese liderazgo, no pueda ser removido libremente, a pesar del amplio compromiso organizacional que debe sostener por la conducción que se le encarga, lo que parece un despropósito.

De esa suerte, se estimará admisible (o procedente, según se quiera), la invocación del desahucio, en este caso.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, al tenor de lo decidido sobre ese punto, no se dará lugar al recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, ni a la pretendida restitución del aporte empresarial al seguro de cesantía, que se encuentra legítimamente imputado, desde que la causal invocada es admisible y procedente.

TRIGÉSIMO: Que, ahora bien, corresponde establecer si corresponde el pago de las diferencias por indemnización del artículo 162 inciso 4° impetrada, y de la convencional por años de servicio.

Al efecto, efectivamente el contrato colectivo vigente, de fecha 16 de febrero de 2021, contempla en la cláusula décima, párrafo segundo, la siguiente regla con relación a la base de cálculo del pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral:

“Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo 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”.

La parte demandante ha fundado sus alegaciones en una cláusula diversa, pues las ha centrado en lo relativo al cálculo del recargo del 30% (que ahora ha perdido oportunidad), pero pueden extrapolarse –mutatis mutandis- a lo que se resuelve (En efecto, solo se refiere a la cláusula décima del Convenio Colectivo vigente entre el 1 de enero del año 2015 al 31 de diciembre del año



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

Código: WGQTXGYPQWG

2018, pero en lo que tiene que ver con el pago de la indemnización cuando -aducida por el Banco causa justificada para poner término a su contrato de trabajo- un tribunal declara que la misma es injustificada y ordena pagar indemnización por término del mismo).

Es decir, será necesario verificar si esa cláusula es legal o –de lo contrario- estarse a los parámetros de cálculo de la última remuneración mensual, previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo o en un instrumento colectivo anterior.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, desde luego conviene acotar que no parece existir inconveniente jurídico alguno en que la negociación colectiva posterior, pueda modificar cláusulas de un contrato colectivo anterior.

Así lo ha sostenido –entre nosotros- el señor profesor don Guido Macchiavello Contreras, en su obra Derecho Colectivo del Trabajo, que en su página 439, expresa en lo pertinente:

“No existe en la actualidad ninguna limitación o prohibición para impedir que los sujetos colectivos en un acuerdo posterior deroguen o modifiquen *in melius* o aun *in peius* “las normas” del contrato colectivo anterior”. Y continúa: “Los derechos establecidos por las “leyes” son irrenunciables, dice el artículo 5°, y el artículo 318 (hoy 311) solo prohíbe la disminución de aquellos beneficios por la vía de la contratación individual. La conclusión legal, entonces, es la validez legal de las referidas derogación y disminución de las “conquistas colectivas” acordadas en un contrato anterior”.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, sin perjuicio de lo dicho (agregado obiter dictum), lo que se ha reprochado en lo pertinente, es el hecho de que la demandada asigne a los bonos que paga a sus trabajadores, el carácter de esporádicos, y consecuentemente no los incluya en la base de cálculo de las indemnizaciones.

Señala el actor que respecto del bono trimestral, esto es, el “Esquema de Incentivo, incentivos red win win”, “...tiene la característica de ser fijo, es decir, cada tres meses, devengándose por rendimiento mensual, y se paga al mes subsiguiente del respectivo trimestre, y el monto es variable por cuanto se



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

Código: WGQTXGYPQWG

encuentra sujeto a ciertos requisitos para tener derecho a éste, lo que hace que no todos los trimestres se generen a favor del trabajador”.

Es dable señalar que el solo planteamiento contiene una incorrección lógica, desde que primero se afirma que el incentivo “tiene la característica de ser fijo”, para luego reconocer que “el monto es variable”. Con cierta lenidad, puede entenderse que donde se dice “fijo”, en realidad se quiso decir “periódico”.

Luego, también parece deficitario, que no se indique el monto preciso del bono trimestral en cada periodo, sino solo el monto total de la remuneración mensual, que resultaría con su incidencia.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que, para resolver acerca de la existencia o no de esta diferencia en la base de cálculo de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo, y teniendo a la vista que la demandada ha alegado que “...la base de cálculo pactada está determinada por el convenio colectivo, y ello es perfectamente lícito, pues siempre el trabajador recibirá un monto mayor que el estándar legal, por lo que no implica esta posición ninguna afectación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”, es conveniente tener a la vista lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, que en sus incisos primero y segundo expresa:

“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

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

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, de esa suerte, si el análisis se centra exclusivamente en el ámbito de la última remuneración mensual devengada, y se



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

Código: WGQTXGYPQWG

compara lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo con la norma convencional colectiva, aparece un desnivel evidente, y la mutilación de ciertos emolumentos que -conforme esa norma legal- se deben incluir en los cálculos.

Con todo, dicha comparación resulta impropia, a la luz de lo dispuesto en el artículo 163, ya transcrito, cuando se cumple su segundo supuesto: En efecto, si la indemnización por años de servicio pactada es de monto superior a la legalmente dispuesta, la regla del artículo 172 cede al pacto colectivo, pues no existe derecho irrenunciable alguno que proteger, máxime si el origen de esa regla (que implica una reforma *in melius*), se encuentra en la voluntad colectiva manifestada en el instrumento respectivo.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, el finiquito suscrito por el demandante da cuenta de la situación que se viene comentando, al precisar en su texto:

“Años de servicios (12 años) por \$64.888.812 contractual compuesta por:

a) Indemnización legal para efecto de lo dispuesto en la cláusula Décima letra A último párrafo del instrumento colectivo \$34.759.872.

b) Diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo \$30.128.940”

Este aserto, no contradicho ante estrados, da cuenta de que la indemnización por años de servicio convenida, es notablemente superior a la pactada contractualmente. De esa suerte, aun si el pacto colectivo hubiese alterado la base de cálculo del artículo 172 del Código Laboral, al haberse pagado una indemnización superior a la legal, debe reconocérsele valor.

Tampoco tiene sentido, en esta misma perspectiva, signar diferencias en la indemnización convencional acordada, pues si así se estableciese, se vulneraría esa voluntad colectiva, ya tantas veces aludida, y que decidió por esta fórmula holística, teniendo presumiblemente a la vista su favorable carácter.

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, con todo, no ocurre lo mismo con la indemnización del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo (denominada en el finiquito simplemente como “mes de aviso”). En efecto, en este caso el legislador ha dispuesto que debe ser: “...equivalente a la última remuneración mensual



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

Código: WGQTXGYPQWG

devengada”. Además, el contenido del contrato colectivo vigente regula la indemnización por años de servicio, pero no el “mes de aviso”.

De esa suerte, respecto de este particular estipendio debe aplicarse exclusivamente la regulación legal.

Y habiendo superado el monto pagado (\$5.407.401-.), al que deriva de la aplicación del límite previsto en el inciso tercero del artículo 172 del Código del Trabajo, no existe diferencia alguna que solucionar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 10, 63, 67, 73, 162, 168, 172 y 173, 420, 423, 425, 446, 496 y siguientes, todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que se rechaza en todas sus partes la demanda promovida por don **CRISTIAN MANUEL OCHOA ALLENDE**, en contra del **BANCO SANTANDER CHILE**, ambos ya individualizados, y

II. Que no se condena en costas al demandante, por estimarse haber litigado con motivo plausible.

RIT O-21-2023

Dictada por Néstor Hernán Valdés Sepúlveda, Juez Titular.



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

Código: WGQTXGYPQWG