

Santiago, cuatro de enero de dos mil veinticuatro.

VISTO:

PRIMERO: Comparece doña **Ruth Figueroa Videla**, trabajadora, cédula de identidad N° 6.258.803-9 domiciliada en la ciudad de Santiago, Apoquindo N° 8160 Departamento 21, comuna de Las Condes, quien deduce demanda declarativa y cobro de indemnización convencional por años de servicios, en procedimiento de aplicación general en contra de su empleadora **VIDA TRES S.A.**, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don Nicolás Cabello Eterovic, desconoce profesión y oficio, ambos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, Av. Apoquindo N° 3600, piso 2°, comuna de Las Condes, solicitando admitirla a tramitación, acogerla, y en definitiva, declarar su derecho al beneficio de recibir el pago de la indemnización convencional por años de servicios incorporada en el Contrato Colectivo del cual es parte y que más adelante se detalla, y en consecuencia, se condene a la demandada al pago de la misma, con expresa condena en costas.

Señala en cuanto a la relación laboral y funciones, que, desde el 01 de marzo de 1996 que se encuentra desempeñando funciones de Agente de Ventas para Isapre Vida TRES S.A., durante más de 26 años. Su remuneración mensual promedio asciende a la suma de \$3.062.430, sin perjuicio las indemnizaciones señaladas más adelante han sido calculadas con una base de cálculo sujeta al tope legal establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Desde un comienzo, forma parte como socia del “Sindicato Interempresa de Isapre Vida Tres S.A., Banmédica y Otros y Vida Tres S.A.” y



en es por ello, que son completamente aplicables los beneficios incorporados en el contrato colectivo suscrito entre el sindicato y su empleadora VIDA TRES S.A., con fecha 08 de mayo de 2020.

En el contrato colectivo señalado, en su Título Segundo -Condiciones comunes para trabajadores que revisten el carácter de agentes de ventas o recaudador con remuneración variable-, se establecen una serie de beneficios para los trabajadores con su cargo, específicamente el beneficio contemplado en el artículo 31, Indemnización Por Años De Servicio, el cual señala:

“Artículo N°31; Indemnización por años de Servicios: En el caso que el contrato de trabajo termine por jubilación por invalidez, por edad legal o fallecimiento del trabajador y siempre que éste hubiere estado vigente un año o más, la empresa pagará a los trabajadores individualizados en el anexo B, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la empresa, contra firma de amplio finiquito. Para estos efectos se entenderá como última remuneración mensual aquella establecida en el artículo N°172 del Código del Trabajo.”

Sin perjuicio del tenor claro que tiene el referido artículo, su empleadora se niega a reconocer este beneficio de pago de indemnización por años de servicios totales, únicamente a los socios que desempeñan funciones como Agente de Ventas, ya que el beneficio si es otorgado a personal administrativo.

Previamente a la interposición de esta demanda, se ha puesto en contacto con su empleadora solicitando la aplicación de este beneficio, quien ha respondido con una negativa al otorgamiento de éste, indicando por escrito,



“el tener la edad para jubilación no es causal para el término del contrato de trabajo, por lo cual no es posible otorgar lo que señala”. Es por este motivo, que el único camino para que se reconozca el señalado beneficio es proceder como lo ha hecho con esta demanda.

El beneficio que se solicita reconocer es un beneficio expreso del contrato colectivo del cual forma parte y que en su título refiere a “indemnización por años de servicio”. Que dicho artículo no expresa mayores condiciones para su otorgamiento, salvo el estar vigente el contrato de trabajo a lo menos un año; pero sí expresa claramente los motivos o hechos que lo harían exigible, y al efecto establece que se pagará una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la empresa cuando el contrato de trabajo termine por: A. Jubilación por Invalidez. B. Jubilación por edad legal (vejez). C. Muerte del Trabajador.

En este sentido, ella se encuentra jubilada por edad legal desde el 18 de mayo de 2017, cuando se acogió a la jubilación por vejez, considerando que al día de hoy tiene 69 años, las energías para seguir desempeñándose como Agente de Ventas no son las mismas que hace 20 años atrás, pero lamentablemente es imposible renunciar a su trabajo sin haber obtenido el reconocimiento y pago del beneficio que por Contrato Colectivo le corresponde. Al no exigirse el cumplimiento de un cúmulo de condiciones para su otorgamiento, más que tener un contrato de trabajo vigente por más de un año, no es dable que su empleadora le exija la existencia de alguna causa legal de término de su contrato de trabajo, tal como lo expresa en su respuesta de correo y le niegue de esta forma el otorgamiento del beneficio reclamado, ya que únicamente basta con haber cumplido una de las condiciones fácticas



establecidas en el artículo 31 del Contrato Colectivo para ser beneficiaria de él. Reforzando esta idea, la redacción clara del beneficio establece que este se pagará “contra firma de amplio finiquito”. De esta forma, cumplida una de las condiciones fácticas allí expresadas, se podrá poner término al contrato de trabajo, ya sea por renuncia voluntaria o por mutuo acuerdo de las partes, y posteriormente realizarse el pago de la indemnización por todos los años de servicios en que estuvo vigente su contrato.

Este beneficio así es reconocido para el personal administrativo de la empresa, quienes tienen este mismo beneficio en el artículo 26 del Contrato Colectivo, pero a ellos como Agentes de Venta, se les ha negado constantemente su otorgamiento.

El entender, cómo lo quiere hacer la empresa, que el haber cumplido con la edad para jubilarse por vejez, no es suficiente para acceder a dicho beneficio, sino que además debe verificarse una causa legal de término del contrato de trabajo, no es algo que esté incorporado en la redacción del beneficio y mucho menos fue la intención que tuvieron las partes al momento de acordar la incorporación de este beneficio al Contrato Colectivo.

Ahora bien, refiriéndose a este “requisito” de contar con una causa legal de término del contrato de trabajo que ha impuesto la demandada, claramente y conforme a lo establecido por nuestra legislación laboral, el hecho de jubilación por invalidez o jubilación por edad legal (vejez) por sí solos no son reconocidos como una causal para poner término al contrato de trabajo, es por este motivo, que si interpretamos la redacción del beneficio en ese sentido, haría que éste fuese completamente inaplicable, ya que ¿De qué serviría estar jubilado por invalidez o por edad legal si no se puede acoger, ni se le reconoce el beneficio pactado?, esto en definitiva transformaría dicho beneficio en letra



muerta por la imposibilidad de ser aplicada y claramente desnaturalizaría el beneficio pactado, al imponer unilateralmente por la empresa una condición adicional e imposible de cumplir.

De otro lado, el deber de comportarse de buena fe es una obligación general que el ordenamiento jurídico impone a las personas para el correcto desempeño de la vida social, sobre todo en el ámbito laboral. Este deber es especialmente relevante respecto de la celebración y cumplimiento de los contratos, al punto que el Código Civil eleva tal deber a la categoría de ley para las partes, impidiendo que la propia voluntad de los intervinientes o la ley misma puedan invalidar su exigibilidad y cumplimiento, tal y como instituye expresamente el artículo 1545 del Código Civil. Por añadidura, en el ámbito laboral, el legislador ha recalcado aún más el deber de comportarse de buena fe, especialmente respecto de los acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 303 del Código del Trabajo ordena a las partes de una negociación colectiva negociar de buena fe y el artículo 406 a su vez califica como práctica antisindical el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo de trabajo.

Por ello, solicita que se condene a la demandada ejemplarmente en costas.

Finalmente, pide en virtud de lo dispuesto en los artículos 63, 173, 303, 406, 420 en relación a los artículos 425, 446 y demás pertinentes del Código del Trabajo, 1530 y siguientes, 1545, 1562 y demás pertinentes del Código Civil, tener por interpuesta esta demanda por cobro de indemnización convencional por años de servicios y de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general en contra de su empleador, VIDA TRES S.A., representada legalmente por Nicolás Cabello Eterovic, ambos



debidamente individualizados, admitirla a tramitación, acogerla y en definitiva, declarar:

1. Que tiene derecho al beneficio de indemnización convencional por años de servicios que ha señalado y que en atención a que ya ha cumplido la edad legal de jubilación y/o esta jubilada, el empleador sea condenado a pagarle dicha indemnización, equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente a la empresa, contra firma de amplio finiquito;

2. En consideración a que el monto de su remuneración mensual los últimos tres meses completos trabajados antes de la presentación de esta demanda fueron los señalados en esta demanda y que al momento de presentarla he cumplido los años en la empresa que también se indican, el monto de la indemnización por años de servicios que le correspondería recibir si la empresa le reconociera el beneficio demandado a la fecha de presentación de esta demanda, serían los siguientes, sin perjuicio que dichas cantidades sea actualizadas considerando la remuneración mensual de los últimos tres meses completos trabajados antes de la fecha de terminación del contrato de trabajo y tomando en cuenta la antigüedad en la empresa que tenga a esa fecha, por lo que solicita que condene a la demandada al pago de estas cantidades o al pago de la que corresponda conforme a derecho y a los antecedentes del proceso: Indemnización por 27 años equivalente hoy a la suma ascendente a \$82.685.610, o la suma actualizada que corresponda en relación a los años de servicio indicados al momento de dictar sentencia en estos autos.

3. Que todas las sumas indicadas precedentemente, deberán ser debidamente reajustadas, más intereses que correspondan conforme a lo dispuesto por el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.



4. Que se condene a la ex empleadora al pago expreso de las costas de este juicio.

SEGUNDO: Comparecen doña Maria Paz Ihnen Franke y don Omar Cortes Santander, abogados, domiciliados para estos efectos en Av. Andrés Bello N° 2711, oficina 800, piso 8, comuna de Las Condes, en representación de la demandada ISAPRE VIDA TRES S.A., domiciliada para estos efectos en Avenida Apoquindo N° 3600, 2° piso, comuna de Las Condes, quienes contestando la demanda exponen que:

Es efectiva la existencia de la relación laboral y el cargo de Agente de Ventas que ejecutaba la actora.

No es efectivo que la actora haya comenzado a desempeñarse a favor de la demandada desde el 01 de marzo de 1996, puesto que ingresó a prestar servicios a contar del 01 de mayo de 1996, no obstante, sólo para los efectos de cómputo de feriado y eventuales derechos derivados de la terminación del contrato de trabajo, se reconoce una antigüedad del 01 de marzo de 1996.

Es efectiva la existencia del contrato colectivo señalado en el libelo, y la existencia y tenor literal del artículo 31 del mismo que se señala en la demanda.

No es efectivo que la actora tenga derecho a la indemnización convencional que reclama. No es efectivo que la indemnización convencional regulada en el artículo 31 del Contrato Colectivo corresponda a un beneficio convencional.

No es efectivo, que la indemnización por años de servicios no requiera como antecedente la terminación del contrato de trabajo, por el contrario, es

un requisito esencial que se verifique la terminación del contrato para así acceder al beneficio reclamado, aspecto que en el caso de marras no se cumple.

No es efectivo, la base de cálculo que informa el libelo, puesto que aún no se ha verificado la terminación del contrato de trabajo.

Controvierte que la actora se encuentre jubilada por vejez.

En primer alega.

1.- La inadmisibilidad de la demanda por incumplimiento de los presupuestos procesales de validez, ausencia de interés procesal.

Señalan que el artículo 420 del Código del Trabajo establece los asuntos sobre los cuales los Juzgados del Trabajo tienen competencia.

Si bien es cierto, la presente demanda discurre precisamente en la interpretación y aplicación, en particular, del artículo 31 del Contrato Colectivo suscrito entre la demandada y la organización sindical a la cual pertenece. Enfatizan que dicha competencia en atención a la materia establecida por el legislador laboral, en ningún caso exime de la concurrencia de los presupuestos procesales materiales que debe observar la acción intentada y que permita una ulterior substanciación en un válido proceso que concluya satisfactoriamente en una sentencia de acuerdo al mérito del proceso.

Es por ello, que el interés procesal en el caso de autos, debe corresponder a la necesidad de acudir a la justicia para obtener la declaración del derecho al pago de la indemnización convencional de acuerdo a la cláusula 31 del Contrato Colectivo que invoca. Sin embargo, la actora carece del derecho subjetivo toda vez, que no se ha configurado la hipótesis de hecho de



la cláusula que reclama, ya que, no se ha terminado el contrato de trabajo, por lo que en la especie no se constata el interés procesal exigido para la validez del proceso.

2.- En segundo término y en subsidio de la alegación anterior, oponen excepción de prescripción del derecho que reclama en los términos propuestos en la demanda.

Fundado en que es la propia demandante reconoce que a la fecha de interposición de la presente demanda, contaría con 69 años de edad, esto es, más de nueve años desde el devengo del derecho que reclama la actora, de acuerdo a su particular postura. A mayor abundamiento, preciso es destacar que la actora registra fecha de nacimiento el día 15 de diciembre de 1952, de modo tal, que los 60 años los cumplió el 15 de diciembre de 2012. Aún más sostiene que estaría jubilada por vejez desde el 18 de mayo de 2017. En cualquiera de estas fechas, se constata que a la fecha de interposición de la demanda (14 de septiembre de 2022) ha transcurrido, a lo menos, 9 años con 8 meses y 30 días desde que cumplió los 60 años y 5 años con 3 meses y 27 días desde la fecha que indica estar jubilada por vejez.

De este modo, siguiendo la teoría propuesta por la actora, podemos constatar que el derecho que exige no sólo habría devengado con antelación al instrumento colectivo que cita para justificar sus pretensiones, sino que además el devengo necesariamente ocurre a la fecha de cumplir los 60 años de edad, y por tanto su exigibilidad puede ser solicitado dentro de un plazo perentorio, dos años conforme lo ordena el artículo 510 inciso primero del Código del Trabajo. Evidentemente debemos descartar el inciso segundo, puesto que implica la terminación del contrato, lo que no es concordante con la teoría propuesta por la actora.



3.- Luego, solicitan la declaración de nulidad absoluta por objeto ilícito, puesto que las causales esgrimidas no constituyen causal legal de terminación del contrato laboral.

Indican que la jubilación por invalidez y el cumplir con la edad legal para jubilar, no corresponden a causales de terminación del contrato, aún más las causales de terminación de contrato del trabajo son materias de orden público, y en consecuencia, indisponibles para las partes, enfatizando así que las partes no pueden acordar que el contrato de trabajo termine por eventos distintos al catálogo de causales legales de terminación contractual.

Por expresa disposición del legislador aquello se encuentra terminantemente prohibido. En efecto, según se desprende del artículo 161 bis del Código del Trabajo, no constituye justa causa para dar término al contrato, el hecho que el trabajador se encuentre en estado de invalidez, sea total o parcial.

Al respecto, el artículo 1682 del Código Civil prescribe que la nulidad producida por objeto o causa ilícita es de carácter absoluto, es decir, es nulo de nulidad absoluta. En tal contexto, según prescribe el artículo 1683 del Código Civil, frente a la constatación de una nulidad absoluta el juez se encuentra en el deber legal de declararla, aún sin petición de parte, cuando aparece de manifiesto en el contrato. Aún más, dicha nulidad no es susceptible de ulteriores ratificaciones por las partes.

Como se aprecia, del tenor de la regulación se incorpora como causal de término de la relación laboral, a lo menos, dos hechos que no son reconocidos por el legislador laboral como lo son precisamente el hecho de que el trabajador se jubile por invalidez, o bien por edad legal, es evidente que la



relación laboral no puede concluir por tales hechos, puesto que como se ha dicho las partes no pueden innovar en las causales de terminación, lo que se encuentra reservado exclusivamente para aquellos casos reconocidos y sancionados por el legislador.

Ergo, se vislumbra con toda claridad que la cláusula 31 del Contrato Colectivo de marras, debe ser anulado en aquella parte en la cuales las partes pretenden dar el carácter de causal de término del contrato laboral a la jubilación por invalidez o por cumplir la edad legal, circunstancias que incluso son prohibidas expresamente por el legislador laboral, tal como se aprecia del artículo 161 bis del Código del Trabajo.

De este modo, de los hechos que regula el artículo 31 tan sólo quedaría vigente el evento de la muerte del trabajador, caso en el cual, al constituir una causal legal del contrato de trabajo, podrá beneficiarse del pago de la indemnización por años de servicios por así regularse en el respectivo contrato colectivo.

En consecuencia, solicita que se declare la nulidad de la cláusula 31 del Contrato colectivo antes referido, y en particular, aquella parte en donde se señala que dará derecho a las indemnizaciones por años de servicios cuando la relación laboral termine por jubilación por invalidez, o por cumplir la edad legal. Establecida la anulación de la cláusula en comento, ninguna de las partes podrá beneficiarse de ello, toda vez que ya no surte efecto.

4.- En razón que no devenga una indemnización por años de servicios antes que concluya la relación laboral.

La indemnización por años de servicios, sólo procederá ante el término de la relación laboral, oportunidad en la cual devengará el beneficio



contractual, pudiendo acceder a una indemnización por años de servicios convencional. Lo que es concordante con las disposiciones legales que regulan sobre la materia. En efecto, ya el artículo 163 del Código del Trabajo, distingue entre indemnizaciones por años de servicios convencionales y legales, no obstante, en ambos casos sólo procederán “cuando el empleador le pusiere término” al contrato de trabajo. Aún más dicho artículo regula acerca de las indemnizaciones a todo evento ante la terminación del contrato de trabajadores de casa particular, exigiendo que para su devengo se verifique la terminación del contrato.

¿Similar criterio, se aprecia en los artículos 163 bis, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 176 y 178 del Código del Trabajo, en donde se concluye que la indemnización por años de servicios, sólo devenga en la medida que exista previamente una terminación del contrato de trabajo, y cumpla con más de un año de servicios con el empleador.

De este modo, se concluye forzosamente, que el derecho que exige la demandante es improcedente, por cuanto no se ha verificado la terminación del vínculo laboral y que haya sido comunicado por el empleador, según se exige del contenido contractual como del legal antes indicado. Por lo tanto, no procede el pago de la indemnización por años de servicios, o como elegantemente lo nomina la contraria “beneficio indemnizatorio”, si en la especie se mantiene vigente la relación laboral como ocurre en el caso de marras, de lo contrario, se incurre en un objeto ilícito. Lo cierto que la naturaleza del beneficio contractual, es un pacto de una indemnización por años de servicios convencional, de acuerdo a lo previsto por el artículo 163 inciso primero del Código del Trabajo, que sólo procede a la terminación del contrato de trabajo.



En subsidio de lo anterior, acusa falta de concurrencia de los presupuestos de hecho para la procedencia de la indemnización establecida en la cláusula 31 del contrato colectivo.

Sin perjuicio de lo antes expresado en lo referente a la validez de la cláusula 31 del Contrato Colectivo, es preciso destacar en forma subsidiaria, que la actora no cumplen con los requisitos para beneficiarse de lo pactado en la aludida cláusula. En efecto, en primer término, el vínculo laboral con la actora se mantiene vigente, y como se ha dicho, el contrato de trabajo no puede concluir por el mero hecho de jubilarse, sea por invalidez, sea por vejez, o por el hecho de cumplir una determinada edad, de modo que ninguno de los hechos antes señalados son una causal legal de terminación del contrato.

En efecto, la única alternativa posible para dar eficacia a lo regulado en el artículo 31 del Contrato Colectivo pasa necesariamente por un mutuo acuerdo entre las partes o necesidades de la empresa, para así dar por terminado el contrato de trabajo con derecho a las indemnizaciones por años de servicios allí regulado.

En consecuencia, la circunstancia de jubilar por invalidez o cumplir una determinada edad no da derecho alguno al pago de las indemnizaciones por años de servicios, toda vez que el contrato de trabajo no ha terminado. En tal contexto, en el caso de marras, no se verifica el mutuo acuerdo en la terminación del contrato y en tal circunstancia, no tiene derecho a las indemnizaciones por término de contrato, en particular, por años de servicios, ni por ley ni contractualmente, toda vez que como se ha señalado, el contrato de trabajo no ha terminado por jubilación, ni tampoco podría ocurrir aquello en atención a que la jubilación no es una causal de terminación del contrato de

trabajo, ni mucho menos por cumplir una determinada edad (pues sería discriminatorio).

¿Respecto el sentido y alcance del artículo 31 del contrato colectivo.

A mayor abundamiento, la Dirección del Trabajo uniformemente ha señalado en su jurisprudencia administrativa, que la jubilación no es una causal de termino ni tampoco da derecho al pago de las indemnizaciones por años de servicios, así por ejemplo, Ord. 2592 de 14 de julio de 2014, Dictamen 1888/165 de 11 de mayo de 2000, que refrenda lo antes señalado.

El verdadero sentido y alcance del citado artículo 31 del contrato colectivo consiste en la regulación de una indemnización convencional a pagar al trabajador que goce de invalidez o jubilación por edad, y que por este motivo, haya acordado el término de su contrato de trabajo con el empleador.

De ello, se colige que sólo será procedente la indemnización convencional cuando sea aplicable la causal del N°1 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, el mutuo acuerdo de las partes. Otra consecuencia de la hipótesis de la contraria, sería que en definitiva su representada se ha obligado, en forma previa e indeterminada, a terminar los contratos de trabajo de los trabajadores socios del Sindicato que estén en alguna de las hipótesis de hecho del artículo 31 del contrato colectivo, por aplicación de la causal de mutuo acuerdo de las partes, renunciando al ejercicio de otras causales legales de término de contrato que puedan concurrir en cada caso.

Enfatizan que es falaz la aseveración que sostiene el libelo, quien precipitadamente sostiene que este beneficio se otorga a los trabajadores administrativos, indicando que poseen una idéntica regulación del beneficio establecido en el artículo 26 del Contrato Colectivo en mención. Para que no



quede duda alguna de lo anterior, el artículo 26, se encuentra en el Título Primero capítulo “A- Estipulaciones para trabajadores administrativos, individualizado en el anexo A”.

Respecto de las prestaciones reclamadas:

En cuanto a la petición que se considere la última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, que señala el libelo. Tal pretensión debe ser rechazada, puesto que dicho artículo expresa que tal cálculo debe realizarse en los meses que preceden a la terminación del contrato de trabajo, lo cual no se ha verificado en la especie, sin perjuicio del límite de las 90 U.F. que resulta plenamente aplicable en la especie, y que dependerá del cálculo que sólo puede efectuarse una vez terminada la relación laboral, lo que así debe ser reconocido por Usía.

Finalmente, pide tener por contestada demanda en contra de nuestra representada, Isapre Vida Tres S.A., y conforme las excepciones y alegaciones de fondo realizadas rechazarla en todas sus partes, haciendo las declaraciones solicitadas en su presentación con expresa condena en costas, y en especial: a) Acogiendo la excepción de falta de interés procesal que otorgue legitimación a la demanda. O en su defecto, acogiendo la excepción de prescripción extintiva. b) O bien, en cuanto al fondo: 1° declarando la nulidad absoluta de la cláusula 31 del Contrato Colectivo de fecha 08 de mayo de 2020. 2° declarando que la actora no tiene derecho a la indemnización por años de servicios regulada en el Contrato Colectivo.

TERCERO: En la audiencia preparatoria, a la que asisten ambas partes, la parte demandante evacuó el traslado de las excepciones opuestas de falta de legitimación activa y de prescripción, solicitando su rechazo,



dejándose su resolución para definitiva. Luego, se efectuó el llamado a conciliación el que se tuvo por frustrado.

Acto seguido, se establecieron como hechos no controvertidos: 1.- Inicio Relación laboral el 01 de marzo de 1996. 2.- Que la actora se desempeña como agente de venta. 3.- Relación laboral sigue vigente a la fecha. 4- Transcripción que hace la parte demandante del artículo 31 del contrato colectivo. 5.-La actora es parte del contrato colectivo.

Posteriormente se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos los siguientes: 1.- Entidad y alcance del artículo 31 de contrato colectivo 2.- Efectividad de tener derecho la demandante a los beneficios que se reclaman. Fecha de exigibilidad del mismo. 3.- Remuneración a efectos de dicho beneficio en su caso. 4.- Presupuesto de la excepción de falta de legitimación activa y prescripción alegados.

CUARTO: Se llevó a efecto la audiencia de juicio con la presencia de ambas partes quienes procedieron a rendir e incorporar la siguiente prueba:

Parte Demandante:

-Documental:

1. Certificado de nacimiento de la actora.
2. Liquidaciones de la actora correspondientes a Noviembre y Diciembre de 2021 y Enero a septiembre de 2022.
3. Copia de correo electrónico enviado por la actora a Maria Pineda Segundo de fecha 15 de Marzo de 2022, solicitando jubilación por años de servicios, y respuesta de fecha 16 de marzo de 2022, rechazando la solicitud.



4. Certificado emitido por Bice Vida compañía de Seguros, de fecha 24 de febrero de 2021.

5. Copia de contrato colectivo de trabajo de fecha 07 de Noviembre de 2017, celebrado entre Vida Tres S.A. y Sindicato Inter empresa de Isapre Vida Tres S.A., Banmédica y otros, con nómina de trabajadores afectos al mismo, donde se registra a la actora (pág 31).

6. Copia de contrato colectivo de trabajo de fecha 08 de Mayo de 2020, celebrado entre Vida Tres S.A. y Sindicato Interempresa de Isapre Vida Tres S.A., Banmédica y otros, con nómina de trabajadores afectos al mismo, donde se registra a la actora (Anexo B - N°28).

Testimonial:

Previo juramento o promesa declara doña Erika del Carmen Rivera Espinoza, cédula de identidad 5.474.662-8, según consta íntegramente en el registro de audio.

-Otros medios de prueba

Exhibición de documentos:

-Últimas 3 liquidaciones de remuneración de la actora, trabajadas íntegramente, previas a la fecha de audiencia de juicio que se agende.

Tener a la vista:

1. RIT: O-978-2018 de JLT de Valparaíso, caratuladas “Mancilla/Isapre Vida Tres”. 2. RIT: O-8824-2018 de 2° JLT de Santiago, caratuladas “Tapia/Isapre Vida Tres”. 3. RIT: O-4373-2020 de 2° JLT de Santiago,



caratuladas “Orellana/Isapre Vida Tres”. 4. RIT: O-1720-2022 del 1° JLT de Santiago, caratuladas “Calderón/Isapre Vida Tres”.

Parte Demandada:

-Documental:

1. Copia de Contrato de trabajo suscrito entre doña Ruth Figueroa Videla e Isapre Vida Tres S.A. con fecha 01 de mayo de 1996.

2. Copia de anexos de contrato de doña Ruth Figueroa Videla, de fecha: 01 de marzo de 2017, 01 de agosto de 2021.

3. Copia de liquidaciones de remuneraciones de doña Ruth Figueroa Videla del período de agosto de 2020 a agosto de 2022.

4. Cartola de licencias médicas de doña Ruth Figueroa Videla.

5. Copia de contrato colectivo suscrito entre Vida Tres S.A. y el Sindicato Interempresas de Isapre Vida Tres S.A., Banmédica S.A. y otros, vigencia mayo 2020- febrero 2023.

6. Certificado de nacimiento de doña Ruth Figueroa Videla. ?- Confesional:

Comparece doña Ruth Eliana Figueroa Videla, cédula de identidad 6.258.803-9, según consta íntegramente en el registro de audio.

-Testimonial: Previo juramento o promesa declara María Eufrosina Pineda Segundo, cédula de identidad 10.862.458-2, según consta íntegramente en el registro de audio.

CONSIDERANDO:



EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA:

QUINTO: Alega la demandada la inadmisibilidad de la demanda por incumplimiento de los presupuestos procesales de validez, ausencia de interés procesal, precisando en la audiencia preparatoria que viene en oponer la excepción de falta de legitimación activa, fundada, en síntesis, en que el artículo 420 del Código del Trabajo establece los asuntos sobre los cuales los Juzgados del Trabajo tienen competencia.

En este caso el interés procesal como presupuesto de la acción, debe corresponder a la necesidad de acudir a la justicia para obtener la declaración del derecho al pago de la indemnización convencional, de acuerdo a la cláusula 31 del Contrato Colectivo que invoca la demandante del cual es parte. Sin embargo, la actora carece del derecho subjetivo, toda vez que no se ha configurado la hipótesis de hecho de la cláusula que reclama, ya que no se ha terminado el contrato de trabajo, por lo que en la especie no se constata el interés procesal exigido para la validez del proceso.

Evacuando el traslado la demandante, solicita el rechazo de la excepción en comento, fundado en que la actora si mantiene interés procesal para accionar, por cuanto existe el derecho al pago de la indemnización pactada en el contrato colectivo suscrito por las partes, el cual la empresa se ha negado a cumplir.

Sí existe una intención de incumplir la condición pactada por parte de la demandada, pues existe un correo electrónico mediante el cual la empresa se ha negado expresamente a otorgarla. En esta acción declarativa se solicita que



se declare el derecho al beneficio indemnizatorio y se condene a la demanda al pago de las indemnizaciones señaladas en la demanda.

Concurren los requisitos de la acción y es pertinente que una sentencia declare el derecho y condene a la demandada a otorgarla.

En relación con lo anterior, se tiene presente, que la legitimación procesal, legitimatio ad causam o legitimación en la causa, puede definirse como “la posición de un sujeto respecto al objeto litigioso, que le permite obtener una providencia eficaz” o como “la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto litigio, y en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como parte en tal proceso” (Cristian Maturana Miquel).

De este modo, la legitimación en la causa para el demandante o legitimación activa, consiste en ser la persona que de conformidad con la ley sustancial está legitimada para que por sentencia de fondo o mérito se resuelva si existe o no el derecho o la relación jurídica sustancial pretendida en la demanda.

En este caso, las partes celebraron un convenio colectivo, hecho no controvertido, solicitando la actora mediante la demanda interpuesta en autos su cumplimiento, pues estima que la empresa demanda se ha negado a cumplir con su obligación.

De manera tal, que la demanda se ha presentado por la persona que según la ley puede formular las pretensiones de la demanda, pues detenta un derecho subjetivo emanado del contrato colectivo celebrado en contra de su



empleadora, quien conforme a la ley sustancial está legitimada para discutir u oponerse a dicha pretensión, o frente a la cual se declarará el derecho sustancial pretendido en la demanda; así la actora tiene un interés actual y directo en este juicio, pues ha solicitado se declare su derecho a obtener el pago de la indemnización pactada con su empleadora, y en consecuencia, se encuentra legitimada para deducir la demanda de autos de conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, por lo que la excepción que se analiza será desestimada.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN:

SEXTO: En segundo término y en subsidio de la alegación anterior, la demandada opone excepción de prescripción del derecho que se reclama en la demanda.

Fundado en que es la propia demandante quien reconoce que a la fecha de interposición de la presente demanda tiene 69 años de edad, esto es, más de nueve años desde el devengo del derecho que reclama. Destaca, que la actora registra fecha de nacimiento el día 15 de diciembre de 1952, de modo tal, que los 60 años los cumplió el 15 de diciembre de 2012. Aún más sostiene que estaría jubilada por vejez desde el 18 de mayo de 2017. En cualquiera de estas fechas, se constata que a la fecha de interposición de la demanda (14 de septiembre de 2022) ha transcurrido, a lo menos, 9 años con 8 meses y 30 días desde que cumplió los 60 años, y 5 años con 3 meses y 27 días desde la fecha que indica estar jubilada por vejez.

De este modo, siguiendo la teoría propuesta por la actora, podemos constatar que el derecho que exige no sólo habría devengado con antelación al instrumento colectivo que cita para justificar sus pretensiones, sino que

además el devengo necesariamente ocurre a la fecha de cumplir los 60 años de edad, y por tanto su exigibilidad puede ser solicitado dentro de un plazo perentorio de dos años conforme lo ordena el artículo 510 inciso primero del Código del Trabajo. Evidentemente descarta el inciso segundo, puesto que implica la terminación del contrato, lo que no es concordante con la teoría propuesta por la actora.

Evacuando el traslado conferido la demandante solicita el rechazo de la excepción opuesta, en razón de que el contrato de trabajo no ha terminado y es ese el hecho que da inicio a la exigibilidad del derecho que se reclama, conforme al contrato colectivo, por lo tanto el plazo de dos años establecido en el artículo 510 del Código del Trabajo o de cinco años prescrito en el artículo 2515 del Código Civil, no se aplican al caso de marras, porque no ha terminado el contrato de trabajo que da origen al derecho reclamado.

Además la defensa se contradice, porque dice que las acciones se encuentran prescritas, pero además indica que los requisitos que hacen exigible el derecho no se han verificado.

Y en todo caso si se considerara alguna fecha para computar el plazo de prescripción, no puede ser una fecha anterior al 15 de marzo de 2022, fecha en la cual la actora ejecutó una acción tendiente a hacer valer el derecho y unido al rechazo de la empresa harían nacer la exigibilidad del mismo.

SÉPTIMO: Para resolver la excepción en comento, se tiene presente que la demandante ha solicitado se declare que tiene derecho al beneficio de indemnización convencional por años de servicios, pactada en el Contrato Colectivo suscrito entre el sindicato INTEREMPRESA DE ISAPRE VIDA TRES S.A., BANMÉDICA Y OTROS y VIDA TRES S.A., con fecha 08 de



mayo de 2020, del cual ella forma parte y su empleadora VIDA TRES S.A., en atención a que ya ha cumplido la edad legal de jubilación.

Al respecto dicho beneficio se encuentra establecido en el artículo 31 de dicho pacto, el que señala:

“Artículo N°31; Indemnización por años de Servicios: En el caso que el contrato de trabajo termine por jubilación por invalidez, por edad legal o fallecimiento del trabajador y siempre que éste hubiere estado vigente un año o más, la empresa pagará a los trabajadores individualizados en el anexo B, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la empresa, contra firma de amplio finiquito. Para estos efectos se entenderá como última remuneración mensual aquella establecida en el artículo N°172 del Código del Trabajo.”

Para establecer si la acción de cobro se encuentra vigente debemos analizar en qué momento se hace exigible el aludido beneficio.

En ese sentido, la cláusula aludida sólo hace alusión a que exista jubilación por invalidez, por edad legal o se produzca el fallecimiento del trabajador y como consecuencia de ello se produzca el término de la relación laboral, casos en los cuales la trabajadora tendrá derecho a una “indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a la empresa”, nada dice el aludido contrato en cuanto al momento en el cual se puede ejercer el cobro de dicha prestación.

Ahora bien, entendiendo el tribunal que dicha acción de cobro sólo nace al momento de decretarse el término de la relación laboral y encontrándose



ésta vigente en el caso de la actora, el plazo para exigir el cobro de dicha prestación no se ha extinguido, pues no ha comenzado a correr, con lo que forzoso resultara concluir que la acción intentada lo fue dentro de plazo, y como consecuencia habrá de ser rechazada la excepción promovida a dicho respecto.

OCTAVO: A continuación corresponde hacerse cargo de la alegación de la demanda relativa a que la cláusula reproducida en el motivo anterior, pactada en el Convenio Colectivo adolece de objeto ilícito por cuanto la jubilación por invalidez y el cumplir con la edad legal para jubilar, no corresponden a causales de término del contrato, aún más éstas son materias de orden público y en consecuencia, indisponibles para las partes, enfatizando así que las partes no pueden acordar que el contrato de trabajo termine por eventos distintos al catálogo de causales legales de terminación contractual.

Señala la demandada, que por expresa disposición del legislador aquello se encuentra terminantemente prohibido. En efecto, según se desprende del artículo 161 bis del Código del Trabajo, no constituye justa causa para dar término al contrato, el hecho que el trabajador se encuentre en estado de invalidez, sea total o parcial.

Al respecto, el artículo 1682 del Código Civil prescribe que la nulidad producida por objeto o causa ilícita es de carácter absoluto, es decir, es nulo de nulidad absoluta. En tal contexto, según prescribe el artículo 1683 del Código Civil, frente a la constatación de una nulidad absoluta el juez se encuentra en el deber legal de declararla, aún sin petición de parte, cuando aparece de manifiesto en el contrato. Aún más, dicha nulidad no es susceptible de ulteriores ratificaciones por las partes.



Como se aprecia, del tenor de la regulación se incorpora como causal de término de la relación laboral, a lo menos, dos hechos que no son reconocidos por el legislador laboral como son precisamente el hecho de que el trabajador se jubile por invalidez o bien por edad legal, es evidente que la relación laboral no puede concluir por tales hechos, puesto que como se ha dicho las partes no pueden innovar en las causales de terminación, lo que se encuentra reservado exclusivamente para aquellos casos reconocidos y sancionados por el legislador.

Ergo, se vislumbra con toda claridad que la cláusula 31 del Contrato Colectivo de marras, debe ser anulado en aquella parte en la cuales las partes pretenden dar el carácter de causal de término del contrato laboral a la jubilación por invalidez o por cumplir la edad legal, circunstancias que incluso son prohibidas expresamente por el legislador laboral, tal como se aprecia del artículo 161 bis del Código del Trabajo.

De este modo, de los hechos que regula el artículo 31 tan sólo quedaría vigente el evento de la muerte del trabajador, caso en el cual, al constituir una causal legal del contrato de trabajo, podrá beneficiarse del pago de la indemnización por años de servicios por así regularse en el respectivo contrato colectivo.

NOVENO: Al respecto, se tiene presente, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1462 del Código Civil “hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público chileno. Así la promesa de someterse en Chile a una jurisdicción no reconocida por las leyes chilenas, es nula por el vicio del objeto”; y el inciso final del artículo 1461 del citado cuerpo legal señala que “si el objeto es un hecho, es necesario que sea física y moralmente posible. Es físicamente imposible el que es contrario a la naturaleza, y



moralmente imposible el prohibido por las leyes, o contrario a las buenas costumbres o al orden público”.

En la especie la demandada argumenta que la cláusula contenida en el artículo 31 del Contrato Colectivo suscrito entre el sindicato INTEREMPRESA DE ISAPRE VIDA TRES S.A., BANMÉDICA Y OTROS y VIDA TRES S.A., de 8 de mayo de 2020, es nula por ser contraria al orden público, ya que el contrato de trabajo sólo puede terminar por las causales establecidas por el legislador en los artículos 159 a 161 del Código del Trabajo, no siendo posible establecer otras como jubilación por invalidez o por edad legal.

Es efectivo que sólo se puede poner término al el contrato individual de trabajo en virtud de las causales contempladas en los artículos 159, 160 y 161 de la ley citada, y excepcionalmente en otras causas como la contemplada en el artículo 163 bis del citado cuerpo legal; sin embargo, la cláusula cuya nulidad solicita la demandada se encuentra contenida en un contrato colectivo, que es el instrumento celebrado entre el empleador y el sindicato con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o dinero, por un tiempo determinado, cláusula comprendida en el capítulo del Contrato Colectivo denominado “Condiciones comunes para trabajadores que revisten el carácter de agentes de ventas...”, y específicamente el artículo 31 en cuestión su título es “Indemnización por años de servicios”, por lo que no se establecen cláusulas de término de contrato diferentes a las reguladas en la ley, sino que se ha regulado por las partes un beneficio indemnizatorio que se otorga bajo ciertas condiciones, lo que está permitido conforme aparece de los artículos 163 y siguientes del Código del Trabajo, y que es acorde con lo preceptuado en el artículo 306 del



mismo cuerpo legal, que se refiere a las materias que pueden ser negociadas colectivas.

En resumen, lo que han hecho las partes es regular las condiciones que darán lugar al beneficio indemnizatorio y, producido el evento, el término se deberá realizar conforme a las causales establecidas por el legislador.

De otro lado, de estimarse ciertos los argumentos de la demandada, irremediablemente habría que concluir que la empresa concurrió con su voluntad a establecer causales de término de contrato de trabajo diversas a las establecida de la ley al suscribir el contrato colectivo, por lo que habría contribuido en el vicio que hace valer, aprovechándose de su propio dolo.

Motivos por los cuales la solicitud de declarar la nulidad del artículo 31 del Contrato Colectivo será desestimada, porque en él se regula un pacto indemnizatorio en el evento que termine la relación laboral concurriendo ciertas condiciones que ahí se establecen.

DÉCIMO: En relación al beneficio solicitado, cabe señalar, que son hechos no controvertidos que la función de la demandante es de agente de ventas, por ende el contrato colectivo le es aplicable.

En la cláusula en cuestión, se establecen dos condiciones para el otorgamiento de la indemnización, una de ellas es que se produzca la jubilación por invalidez, jubilación por edad legal o el fallecimiento del trabajador, y la otra es que el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, esas son las únicos requisitos establecidos por las partes para acceder al beneficio, tal como se desprende del tenor literal de la cláusula que se analiza.

Por consiguiente, es de cargo de la demandante acreditar que en cumple con las condiciones para acceder al beneficio que reclama.

Así se estableció como hecho no controvertido que la actora mantiene relación laboral vigente con la demandada desde el 1 de marzo de 1996, por lo que dicha relación laboral excede un año de vigencia. Y en cuanto a encontrarse en edad de jubilación también ha sido probado, de acuerdo al certificado de nacimiento incorporado en juicio el cual da cuenta que nació el 15 de diciembre de 1952, teniendo en la actualidad 71 años de edad, asimismo incorporó el Certificado de Bice Vida de 24 de febrero de 2021, el cual señala que la demandante mantiene una pensión de vejez desde mayo 2019, de manera que la segunda exigencia de la cláusula del contrato colectivo también se cumple.

Respecto de la alegación de la demanda referida a que para optar al beneficio es necesario que el contrato de trabajo termine por mutuo acuerdo de las partes, no es una condición o presupuesto para acceder al beneficio, por cuanto ello no se estipuló en la cláusula colectiva.

No existe en la cláusula ningún otro requisito de procedencia adicional que introduzca un presupuesto anexo para su exigibilidad, por cuanto el mutuo acuerdo, planteado por el demandado como un requisito indispensable para el otorgamiento de la indemnización, no fue pactado.

Cabe destacar que si el mutuo acuerdo fuera un requisito de procedencia para el otorgamiento de la indemnización, se dejaría supeditado su desembolso al mero arbitrio del empleador (deudor), cuestión que es repudiada por los principios generales de derecho, con consagración expresa

en materia de derecho común, lo que lo hace aún más impropio en materia laboral.

En relación con lo anterior, la demandada según los correos electrónicos incorporados a folio 20, en especial el correo respuesta de 16 de marzo de 2022, realizado por doña María Pineda Segundo, Jefe de Área de Compensación y Beneficios, indica a la actora “Buenos días, respecto a su solicitud, le informo que el tener la edad de jubilación no es causal de término del contrato de trabajo, por lo cual no es posible otorgar lo que señala”, respondiendo así a la petición de la demandante de acceder al beneficio pactado en el contrato colectivo en su artículo 31. Dicha conducta sólo viene en dar cuenta de lo contradictorio de las alegaciones de la empresa demandada, pues por un lado alega que para acceder al beneficio se debe poner término al contrato de trabajo, y por la otra, se niega a terminar la relación laboral con aquellos que cumplen los requisitos para acceder a dicho beneficio, lo que no viene sino a comprobar que pretende dejar el cumplimiento de la obligación estipulada a su mero arbitrio, lo que resulta contrario a las normas del derecho, desde que conforme lo establece el artículo 1478 del Código Civil las obligaciones contraídas bajo una condición potestativa que consiste en la mera voluntad de la persona que se obliga, son nulas.

De todo lo señalado, es claro que las únicas condiciones establecidas en el artículo 31 del Contrato Colectivo para acceder al beneficio indemnizatorio que allí se pactó es que acontezca la situación que allí se establece, esto es; por un lado, la jubilación por vejez, por invalidez o el fallecimiento, y por otro que el trabajador (agente de venta) haya desempeñado sus funciones para la demandada, por más de un año, condiciones que cumple la demandante, y la



solicitud de poner término a su contrato de trabajo no es más que la forma de acceder al beneficio, sin embargo la demandada se negó a otorgarlo, manteniendo la relación laboral vigente.

DÉCIMO PRIMERO: En relación con lo anterior, resulta pertinente el principio de buena fe que debe imperar en todo contrato legalmente celebrado, más cuando éste se enmarca en el ámbito laboral, el cual debe ejecutarse de buena fe, obligando no sólo a lo que en él se expresa sino que a todas las cosas que emanan de la naturaleza de la obligación, y en este caso, conforme a las reglas de interpretación contenidas en el Código Civil, en especial, el artículo 1562, tal como lo sostiene la parte demandante, por cuanto “el sentido en que una cláusula pueda producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno”, y claramente la cláusula tiene aplicación si se interpreta en el sentido que verificada una cualquiera de las hipótesis planteada en el artículo 31, faculta al trabajador que cumpla con alguna de ellas, acceder a la indemnización allí fijada.

Aceptar la tesis de la demanda, consistente en que debe operar el mutuo acuerdo como un requisito indispensable para el otorgamiento de la indemnización poniendo término al contrato de trabajo por dicha causal, se dejaría supeditado su desembolso al mero arbitrio del empleador (deudor), implica en los hechos que la demandada no ha contraído obligación alguna, pues su cumplimiento, en este caso otorgar la indemnización, obedece a su propia voluntad, en resumen la cláusula no produce efecto.

Así aparece de la prueba rendida por la propia demandada, pues la testigo doña Maria Pineda Segundo, quien trabaja en la empresa desde el año 2017, fecha de suscripción del primer contrato colectivo que también contenía la cláusula del artículo 31, que se mantuvo en el contrato celebrado en el año



2020, aseveró, que la cláusula nunca se ha aplicado, la empresa nunca ha otorgado el beneficio a algún trabajador, argumentando que las causales de término de la relación laboral que se establecen en dicha estipulación, como jubilación por edad legal o invalidez o fallecimiento del trabajador no son causales legales de término de la relación laboral, es decir, la empresa demandada asilada en su particular interpretación del artículo 31 del contrato colectivo, se ha negado a otorgar el beneficio a los trabajadores que cumplen con los requisitos para acceder a él. Añadiendo la testigo, que ha en los casos en que el contrato ha terminado por mutuo acuerdo han negociado las partes para acceder al beneficio, cuestión que además fue ratificada por la testigo de la parte demandante doña Erika Rivera, señalando que la empresa dijo que no otorgaría el beneficio a los vendedores, porque mantenían una renta muy alta.

En virtud de lo mencionado, no queda más que concluir que la empresa demandada se ha negado a conceder el beneficio estipulado en la cláusula 31 del Contrato Colectivo a la demandante, fundado en su negativa a dar término al contrato de trabajo, de manera tal, que aplica un requisito no establecido en el contrato colectivo, el término de común acuerdo con el fin de establecer una negociación previa con la interesada para otorgar el beneficio bajo las condiciones que impone.

Así las cosas, la demandante optó por solicitar al tribunal se declare el derecho a obtener el pago de la indemnización pactada contra firma de finiquito, atendido que cumple con las condiciones para acceder a dicho pago, puesto que se encuentra jubilada por vejez conforme al certificado emitido por Bice Vida, por lo que se accederá a la demanda en cuanto en ella se pide el pago de la indemnización convencional contemplada en el artículo 31 del Contrato Colectivo, de 8 de mayo de 2020, del cual la demandante es parte.



DÉCIMO SEGUNDO: En cuanto al monto de la indemnización que corresponde a la demandante, en la cláusula en cuestión se dispone que “la empresa pagará a los trabajadores individualizados en el anexo B, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la empresa, contra firma de amplio finiquito. Para estos efectos se entenderá como última remuneración mensual aquella establecida en el artículo 172 del Código del Trabajo”.

Del claro tenor del artículo citado en éste no se establece un tope de años de servicio sino que se atiende a todo el tiempo de prestación de servicios continuos del trabajador, por ende, no existe el tope máximo que pretende la demandada, lo cual es corroborado en el inciso 1° y 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, al señalar que se pagará la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que esa indemnización fuere de un monto superior a la que se indica a continuación, que es 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 al empleador, y en punto seguido se indica que la misma tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, por lo tanto, la contenida en la cláusula contractual colectiva es sin tope de años de servicios. Respecto al monto de la remuneración a considerar, en la cláusula colectiva se indica “Para estos efectos se entenderá como última remuneración mensual aquella establecida en el artículo 172 del Código del Trabajo”, dicha norma dispone que comprende la última remuneración mensual o el promedio de los tres últimos meses en caso de remuneración variable, y en su inciso final, señala que “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”. De manera tal que para el cálculo de la indemnización deberá estarse a dicha norma, el sentido de la misma es aplicarle el límite de las 90 UF, tal como señaló la demandada.

DÉCIMO TERCERO: La parte demandante solicitó que se determinara el monto de la indemnización que le corresponderá percibir a la trabajadora al término de la relación laboral, sin embargo no es posible acceder a dicha petición dado que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ella se determinará en base a la remuneración que perciba la actora en los últimos tres meses previos al término de la relación laboral y debido a que ésta no ha terminado, ya sea por renuncia o mutuo acuerdo de las partes, no es posible determinar en este fallo el monto de la indemnización, motivo por el cual las liquidaciones de remuneración incorporadas por la demandante exhibidas por la demandada no son idóneas para ese fin.

No obstante lo anterior, la falta de pronunciamiento sobre la indemnización que deberá recibir la demandante no es óbice para condenar en costas a la demandada, ya que la petición principal formulada en la demanda será acogida, y en consideración a que la demandada ha litigado sin motivo plausible, siendo ostensible su afán de incumplimiento del contrato colectivo.

DÉCIMO CUARTO: Que la prueba rendida ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, y la no analizada expresamente, en nada altera las conclusiones arribadas precedentemente.



Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 6, 10, 41, 63, 67, 73, 163, 172, 310, 311, 420 y siguientes, 440 a 462 del Código del Trabajo, 1477, 1448, 1545, 1562 del Código Civil, se resuelve:

I.-Que se rechazan las excepciones de falta de legitimación activa y de prescripción opuestas por la demandada.

II.- Que **HA LUGAR** a la demanda interpuesta por doña Ruth Figueroa Videla cédula de identidad N° 6.258.803-9, en cuanto se declara que la demandante en su condición de jubilada por vejez, le asiste el derecho a percibir de su empleadora VIDA TRES S.A. y a esta última la obligación de pagar la indemnización por años de servicios prevista en la cláusula artículo 31, inciso 1° del Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito con fecha 8 de mayo de 2020, entre la demandada y el Sindicato Interempresa de Isapres Vida Tres S.A., Banmédica S.A. y Otros, al término de la relación laboral que los une.

III.- Que se rechaza la petición de determinar el monto de la indemnización que le corresponderá recibir a la actora, debiendo determinarse al terminar el contrato de trabajo celebrado entre las partes.

IV.- Que se condena en costas a la demanda por haber sido totalmente vencida, las que se regulan en \$1.500.000.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese y dese cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo, remitiéndose los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-5788-2022



RUC : 22- 4-0428380-8

**Pronunciada por PAULINA VALENZUELA NEGRETE, Juez
Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a cuatro de enero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

