

**Santiago, veintiocho de octubre de dos mil veintiuno**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que comparece **CAROLINA PEREZ RIVERA**, chilena, casada, empleada, Rut: 11.590.953-3, domiciliada en Marbella N° 8072, Villa El Roble, Comuna De La Florida., quien en tiempo y forma de acuerdo al mandato de los artículos 161, 162, 163, 168, 423, 446, 496, 500 y siguientes del Código del Trabajo, vino en interponer demanda laboral por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador **BANCO DE CHILE**, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo por **Manuel Zapata Opazo**, ignora profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ambos domiciliados en **Ahumada N°251, Comuna de Santiago**, solicitando esta sea acogida en base a los argumentos de hecho y de derecho que expone. Indica que con fecha **16 de septiembre de 2008** fue contratada por la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, para desempeñarse como **EJECUTIVO CONTAC CENTER**, sus funciones consistían en desempeñar la labor de ejecutivo de asistencia, en atender y asistir a clientes cuentacorrentistas. Además de vender créditos de consumos, tarjetas de crédito y seguros bancarios, que su jornada de trabajo era de 24 horas semanales, a través de turnos rotativos asignados por su ex empleador, que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, su remuneración ascendía a **\$888.823**, según consta, en el finiquito reconocido por la demandada, donde establece como indemnización sustitutiva del aviso previo, la suma referida precedentemente. Agrega que con fecha **15 de diciembre de 2020**, recibió una llamada telefónica, en la cual se le informó que se encontraba desvinculad. Si bien no ha recibido carta de despido alguna, y será parte de la carga de prueba de la demandada probar que efectivamente se haya cumplido con los requisitos legales del artículo 162 del código del trabajo, en los trámites ante la inspección del trabajo se le informa que su despido sería por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es por **“Necesidades de la Empresa”**.

Si bien no cuento con la carta de despido y no he tenido conocimiento de su contenido formal, por conversaciones con otros trabajadores desvinculados y por lo mencionado en los trámites de la inspección del trabajo, y con el fin de tratar de evitar una



posible indefensión respecto a los hechos invocados, señal que lo informado vía telefónica, fue relativo a una supuesta reestructuración y racionalización de las actividades producto de los efectos de la Pandemia del Covid 19. Expone que la causal es injustificada, que la misiva sería vaga e imprecisa y además indica que otro motivo en que el ex empleador argumenta su despido es por los efectos adversos con ocasión de la pandemia mundial de COVID-19. **En ese sentido, las medidas adoptadas por la demandada para paliar los efectos de la pandemia son de carácter transitorio, por tanto, no son suficientes para tomar la decisión de desvincularle.** Dada la referida contingencia, y considerando la transitoriedad aludida, el Estado generó un plan de emergencia económica con 3 ejes principales: (1) reforzar el presupuesto del sistema de salud; (2) proteger los ingresos familiares; y (3) proteger los puestos de trabajo y a las empresas que los generan. En cuanto al tercero de los ejes referidos, un pasaje del mensaje presidencial expresó que "Dentro de estas medidas, el Gobierno envió al Congreso Nacional un proyecto de ley recientemente aprobado en un amplio acuerdo y gracias a un trabajo mancomunado de Gobierno y la Oposición, que corresponde a la ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, la que viene a otorgar un respiro a miles de familias, especialmente trabajadores y pymes, que ven en esta ley una posibilidad cierta de mantener vigentes sus vínculos laborales durante el período que dure la presente crisis sanitaria derivada del Covid-19"<sup>2</sup>. El objetivo referido, tal como se expresó, se materializó a través de la promulgación el 1 de abril y publicación con fecha 6 de Abril de 2020, de la Ley 21.227, que faculta el acceso a prestaciones al seguro de desempleo de la Ley 19.728 en circunstancias excepcionales. Esta ley, si bien expresamente limita, o derechamente prohíbe el término a los contratos de trabajo, exclusivamente, por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19, fija 3 hipótesis, que buscan justamente la protección de los empleos y con ello preservar el principio de estabilidad del empleo. En coherencia con lo anterior, si bien, no existe obstáculo alguno para efectos de proceder al despido por necesidades de la empresa, fuerza es señalar que, antes de la toma de tal decisión, se deben explorar todas y cada una de las alternativas y posibilidades que permitan la mantención de los puestos de trabajo, por ello, el no haber considerado acogerse a esta normativa proteccionista, pugna justamente con el principio



de estabilidad del empleo, de hecho son muchas las empresas que optaron por esta opción, ya que, dentro de la primera quincena de Abril del presente año, se habían realizado 552.551 solicitudes para acogerse al sistema, siendo 459.155 los trabajadores aceptados. De esta manera, la causal de necesidades de la empresa no se configura en el caso **sublite**, toda vez que en la carta de despido no se indican cuáles son las necesidades objetivas con hechos reales y concretos, y tal cuanto lo menciona anteriormente el cargo sigue vigente, se ha contratado nuevo personal. Con fecha **22 de diciembre de 2020**, presentó un reclamo por despido injustificado ante la Inspección del Trabajo. Con fecha **15 de enero de 2021**, se emite el acta de comparendo de conciliación, en la que no se llega a acuerdo con la demandada. Agrega que con fecha 11 de enero de 2021 firmó, ante notario, finiquito de contrato de trabajo, en el cual ejerció el derecho de reserva de acciones y momento en el cual se le pagaron las indemnizaciones propias del despido habiéndose descontado el aporte al segur de cesantía, suma que deberá ser reembolsada por la demandada para el caso de establecerse que el despido lo fue injustificado, suma correspondiente a **\$2.015.932**

Previas citas legales y jurisprudenciales termina solicitando al Tribunal se sirva tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleador **BANCO DE CHILE**, representada legalmente por **Manuel Zapata Opazo** ya individualizados, para que dé lugar a la demanda en todas sus partes, declarando en definitiva:

1. Que se tenga por concepto de remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo la indicada por esta parte.
2. Que se declare que el despido del que fue objeto fue injustificado, indebido o improcedente y, finalmente contrario a derecho. Que en consecuencia de todo lo anterior, la demandada adeuda los conceptos señalados en el cuerpo de esta presentación. Correspondiente a: Recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio según lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es **\$2.933.116**; La suma correspondiente a **\$2.015.932** la cual fue descontada en el finiquito a título de Seguro de Cesantía, situación que no es pertinente dado lo injustificada de la causal de Necesidades de la Empresa, invocada por la demandada.



3. Todo con **reajustes e intereses**, de acuerdo a lo señalado en el artículo 63 del Código del Trabajo y, **costas** de la causa.

**SEGUNDO:** Que estando dentro de plazo comparece **Marcos Parga Yávar**, abogado, en su calidad de mandatario judicial del **Banco de Chile**, según se acreditará, institución financiera del giro de su denominación, representada por su Gerente General don Eduardo Ebensperger Orrego, ingeniero comercial, todos con domicilio para estos efectos en calle Ahumada N° 251, tercer piso, comuna de Santiago, Región Metropolitana, quien encontrándose dentro de plazo, vino en contestar la demanda de autos, solicitando su rechazo, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expuso, primeramente indica que debe hacer presente que su parte niega en su totalidad los hechos que sirven de fundamento a la acción y/o la interpretación que se atribuye a los mismos, a menos que señale expresamente lo contrario, motivo por el cual corresponderá al demandante acreditarlos en su integridad, conforme lo dispone el artículo 1.698 del Código Civil; con excepción de los hechos justificativos del despido, que son cargo de su parte de probar. Indica que es efectivo: (1) las fechas de inicio y término de la relación laboral; (2); sus funciones correspondían a Ejecutiva *Contact Center Personas*, de la Unidad Fonobank Edwards, específicamente, del Grup - 4; (3) tener una jornada laboral de 24 horas semanales; (4) la causal de despido fue necesidades de la empresa y, como se afirma en la demanda, fue por “[.] *los efectos adversos con ocasión de la pandemia mundial por COVID-19*” ; (5) su remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a \$888.823; (6) firmó finiquito el 13 de enero de 2021, y en el cual se le pagó una total de \$9.696.543; y (7) que el saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía ascendió a la suma de \$2.015.932.

Por otra parte, **niego expresamente** que (1) las ventas telefónicas y *online* del Banco aumentaron en un 100%; (2) la inexistencia de la "reestructuración" de la Unidad Fonobank Edwards-Citi Grup-4, de la Gerencia Clientes y Banca Telefónica y, por ende, el despido por la causal de necesidades de la empresa sea improcedente, injustificado o



indebido y, que por consiguiente, se le deba pagar un recargo del 30% de la indemnización por años de servicio ya pagada; y **(3)** que sea improcedente el descuento realizado por las cantidades aportadas por el empleador su cuenta individual de cesantía. Expone que afirma la demandante que su despido fue por “[...] *los efectos adversos con ocasión de la pandemia mundial por COVID-19*” y que las ventas telefónicas y *online* de su representada aumentaron en un 100%, por lo que no se configuraría la causal de necesidades de la empresa y, por ende, la necesidad que tuvo el Banco de reestructurar sus actividades, como consecuencia de los efectos adversos en los factores y resultados de los indicadores financieros producidos por la pandemia por COVID-19, esto es, en las condiciones económicas de la empresa y del mercado. A dicho respecto indica que partirá señalando algo que más bien no requiere mucha explicación, pues toda la población mundial y todos los sectores económicos y mercados las han sufrido: La pandemia por COVID-19, más allá de las consecuencias de salud, ha traído consecuencias sociales y económicas, en las cuales todos, en alguna medida, nos hemos visto afectados. Así, los diversos sectores de la economía y de los mercados se han visto afectados, no siendo ajenas las instituciones financieras, como todos los bancos, incluso, a nivel mundial. Todo lo expuesto se encuentra adecuadamente reflejado y respaldado en los estados financieros del Banco, los que se acompañarán oportunamente, y que han sido debidamente informados al mercado financiero y los organismos reguladores de las instituciones financieras. Por consiguiente, los **fundamentos dados por este empleador** para la desvinculación de la demandante, como de los otros ex colaboradores que tuvieron que ser desvinculados en la misma fecha, **obedecen a una naturaleza económica, que será debidamente comprobada**. Además, existe una **concatenación lógica entre las circunstancias invocadas y la decisión tomada en ese orden**, encontrándose esta última **revestida de razonabilidad** desde el punto de vista de lo que es la administración de una empresa con fines de lucro, que busca eficiencia y eficacia. Señala que al pago de la indemnización por años de servicio se le debe imputar las cantidades aportadas por el Banco al fondo de cesantía del trabajador y otros conceptos que correspondan, siendo en consecuencia procedente el descuento de dicho aporte, razón por la que con prescindencia de lo que se decidida en la presente causa sobre la justificación del despido, las cantidades aportadas por el empleador al fondo de cesantía de



la demandante, más su rentabilidad, menos el costo de administración, pueden ser imputadas al pago de la indemnización por años de servicio.

Previas citas legales y jurisprudenciales solicita al Tribunal se sirva tener por contestada la demanda de autos y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que en la etapa procesal pertinente se celebró la preparatoria de rigor, conciliación no se produjo y acto seguido el Tribunal fijó la controversia de la causa, que se condice con:

**Hechos no controvertidos:**

1. Existencia relación laboral entre las partes, con fecha de inicio el 16 de septiembre de 2018 y de término el 15 de diciembre de 2020, desempeñando la demandante la función de ejecutiva contact center.
2. Que el término de los servicios fue por despido de la demandada, que invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.
3. Que la remuneración de la demandante ascendía a \$888.823 mensual.
4. Que la jornada laboral de la demandante era de 24 horas semanales.
5. Que entre las partes se suscribió finiquito, con reserva de acciones por la demandante, y en el cual se efectuó el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía por la suma de \$2.015.932.

**Hechos a Probar:**

1. Efectividad de haber acaecido los hechos invocados en la carta de despido, si los mismos configuran la causal aplicada y cumplimiento de formalidades legales al efecto.

**CUARTO:** Que en la etapa procesal pertinente se celebró el juicio de estilo, oportunidad en la cual las partes allegaron al proceso el material probatorio tendiente a acreditar sus pretensiones y que en lo específico se condice con:

**La parte DEMANDADA incorporó los siguientes medios de prueba:**

**Documental:**

1. Contrato de trabajo de fecha 16 de septiembre de 2018.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2017.
3. Carta de despido de fecha 15 de diciembre de 2020,



comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de igual fecha, ingresada a la Dirección del Trabajo, y comprobante de carta certificada, de igual fecha. 4. Finiquito de contrato de trabajo firmado por la demandante el 13 de enero de 2021. 5. Cartas de despido de (1) Rosa Núñez Bozo, (2) María Verónica Freddy Rojas, (3) Solange Andrea Valles García, (4) Miguel Ángel Arce Arce, (5) Ana González Concha, (6) Jorge Yáñez Vidal, (7) Hernán López Bustos, Karla Cerda Villarroel y (8) María José Tapia Casanova. 6. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales de la Mutual de Seguridad de todos los trabajadores del Banco de Chile, correspondientes a los meses de diciembre 2020, enero, febrero, marzo y abril 2021. 7. Libro auxiliar de remuneraciones de diciembre 2020 a abril 2021, ambos inclusive, de la Unidad Fonobank Banco Chile Grup-3, CUI 6710. 8. Libro auxiliar de remuneraciones de diciembre 2020 a abril 2021, ambos inclusive, de la Unidad Fonobank Edwards-Citi Grup-11, CUI 6610. 9. Libro auxiliar de remuneraciones de diciembre 2020 a abril 2021, ambos inclusive, de la Unidad Fonobank Banco Chile Grup-11, CUI 6623. 10. Libro auxiliar de remuneraciones de diciembre 2020 a abril 2021, ambos inclusive, de la Unidad Fonobank Edwards-Citi Grup-2, CUI 8942. 11. Estados de situación y estado de resultados consolidados del Banco de Chile de los meses de enero a diciembre 2019. 12. Estados de situación y estado de resultados consolidados del Banco de Chile de los meses de enero a diciembre 2020. 13. Gráfico evolutivo de las ventas de la Banca Telefónica del año 2020. 14. Impresión de noticia de [www.latercera.com](http://www.latercera.com) de 17 de julio de 2020, titulada 15. “Ganancias de los bancos se siguen hundiendo y en junio retrocedieron 55% interanual”. 16. Impresión de noticia de [www.diariofinanciero.cl](http://www.diariofinanciero.cl) de 31 de julio de 2020, titulada “Crisis empuja a la banca a elevar en casi 60% su gasto en provisiones al primer semestre”. 17. Impresión de noticia de [www.latercera.com](http://www.latercera.com) de 13 de agosto de 2020, titulada “Colocaciones de la banca caen por primera vez en la crisis: disminuyeron US\$3.406 millones en julio por efecto tipo de cambio”. 18. Impresión de noticia de [www.diariofinanciero.cl](http://www.diariofinanciero.cl) de 15 de septiembre de 2020, titulada “Pandemia empuja a los bancos grandes a elevar provisiones en más de 55% en un año”. 19. Impresión de noticia de [www.diariofinanciero.cl](http://www.diariofinanciero.cl) de 16 de septiembre de 2020, titulada “Pandemia obliga a los bancos de mayor tamaño a elevar provisiones en más de 55% en un año”. 20.



Impresión de noticia de [www.diariofinanciero.cl](http://www.diariofinanciero.cl) de 27 de noviembre de 2020, titulada “Utilidades de la banca retroceden más de 60% a octubre”. 21. Impresión de noticia de [www.latercera.com](http://www.latercera.com) de 13 de enero de 2021, titulada “Utilidades de grandes bancos retrocedieron hasta 22% en 2020”. 22. Impresión de noticia de [www.diariofinanciero.cl](http://www.diariofinanciero.cl) de 28 de enero de 2021, titulada “El impacto del Covid-19 en los bancos: ganancias de la industria caen más de 50% en 2020”.

**La parte DEMANDANTE incorporó los siguientes medios de prueba:**

**Documental:**

- 1) Acta de comparendo de conciliación, de fecha 24 de diciembre de 2020.
- 2) Finiquito de contrato de trabajo, de fecha 22 de diciembre de 2020 y firmado ante notario el día 13 de enero de 2021.
- 3) Impresión de noticia de la página web [www.diariofinanciero.cl](http://www.diariofinanciero.cl), de fecha 12 de febrero de 2021, cuyo titular señala “Principales bancos arrancan el año con crecimiento de hasta tres dígitos en sus ganancias.”
- 4) Impresión de noticia de la página web [www.latercera.cl](http://www.latercera.cl), de fecha 13 de enero de 2021, cuyo titular señala “Utilidades de grandes bancos retrocedieron hasta 22% en el año 2020”.

**QUINTO:** Que el Tribunal ha razonado el material probatorio allegado a la causa de conformidad a las reglas de la sana crítica, tal y como lo mandata el artículo 456 logrando arribar a las siguientes convicciones: entre las partes de este litigio existió una relación laboral, la que se inició con fecha 16 de septiembre de 2018 y cuyo término se produjo con fecha 15 de diciembre de 2020, oportunidad en la cual la patronal comunica que se ha decidido poner término al contrato de trabajo que los une por aplicación de la causal de necesidades de la empresa amparadas ellas en “reestructuración de la unidad Fonobank Edwards-City Grup 4, de la Gcia clientes y Banca Telefónica a la que usted pertenece. Lo anterior se fundamenta y sustenta en las funciones que en ella se realizarán y a las especificaciones técnicas que serán requeridas”. Que la demandante se desempeñó como ejecutiva contact center. Que la remuneración de la demandante ascendía a \$888.823 mensual. Que la jornada laboral de la demandante era de 24 horas semanales. Que entre las partes se suscribió finiquito, con reserva de acciones por la demandante, y en el cual se efectuó el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía por la suma de \$2.015.932.



**SEXTO:** Que el artículo 161 del Código del Trabajo señala en su inciso primero que “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”. Que, como se observa, la ley no ha definido lo que debe entenderse por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Empero, ha establecido a modo ejemplar algunas de las hipótesis en las que el empleador puede despedir al trabajador en virtud de la causal en cuestión: la racionalización o modernización de la empresa, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Que, por otro lado, tanto la doctrina laboral como la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales de justicia, han sostenido que las hipótesis que determinen la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa deben ser objetivas, ajenas, graves y permanentes; por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.

Que, en el mismo orden de ideas, se ha señalado también por los autores y la jurisprudencia que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, comprendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; de tal manera, se ha entendido que un mal estado económico pasajero es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5 edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

Que, así las cosas y tal como ha sido analizado en diversas causas del mismo tenor, de una simple lectura de la carta de despido remitida por el demandado al trabajador de



autos, se puede apreciar, que su contenido, no aborda ninguno de los elementos que se han referido precedentemente con una mínima especificidad, que permitan al lector entender que se trata de una decisión, que pasa más allá de la sola voluntad del empleador, dado un mal estado económico, derivado en el caso de marras de los acontecimientos derivados de la lamentable pandemia que azota no sólo a nuestro país, sino que al mundo entero.

Que, tal y como ha señalado esta Jueza en innumerables sentencias en cuanto a la carga probatoria en los casos de despido y conforme lo dispone el artículo 454 N°1, inciso 2° del Código del Trabajo, en armonía con lo dispuesto en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, resulta evidente que el peso de la prueba recae en aquel que ha efectuado el despido, quien debe acreditar que aplicó dicho instituto conforme a derecho, sin que pueda agregar otros elementos de hecho a su actuar que no estén contenidos en la comunicación a que se refiere la norma aludida. Que, al respecto, la exigencia que tiene el empleador de fijar en la misiva respectiva los hechos en que funda su despido, tiene la mayor importancia, debido a que se ha considerado a la misma como una garantía del trabajador frente a un acto esencialmente unilateral, como lo es el despido, y que significa nada menos que la pérdida de la fuente de empleo para el trabajador, esto es la sanción más gravosa contenida en este vínculo contractual, para poder conocer y consecuentemente impugnar dicha actuación del empleador. Que, por otra parte, en caso alguno resulta procedente, que en la contestación de la demanda se intente agregar hechos que no han sido puestos en conocimiento del trabajador al momento de desvincularlo de la empresa, e intentar acreditarlos en el juicio a través de los medios de prueba ofrecidos por la parte empleadora. Que, en tal sentido comparte esta sentenciadora los dichos de la demandante en cuanto la carta de despido es de suyo vaga e imprecisa, no logrando por tanto sortear de manera favorable el estándar exigido por las normas de los artículos 162 y 454 N° 1 ambos del Código del Trabajo. Que, así es la comunicación escrita del despido, la que debe señalar con la debida precisión todos los elementos que configuran la causal en comento, explicitando los aspectos técnicos que obligan a cambios en la estructura funcional de la empresa o aspectos de orden económico que implican un deterioro en las condiciones económicas y que fuerzan cambios que hacen factible y viable el funcionamiento de la empresa; manifestando, en uno u otro caso, cómo ellos se traducen en la necesidad de



suprimir el puesto de trabajo de la demandante, so pena de no poder tenerse por acreditados en juicio.

Que, a mayor abundamiento, de la prueba acompañada por las partes y en especial aquella incorporada por la demandada, relativa al estado financiero de la demandada como consecuencia de la pandemia, resulta necesario recordar que aquellos no fueron mencionados, ni de modo tangencial, en la comunicación de despido, respecto de los cuales puede indicarse, que tales documentos dan cuenta de una mala situación económica de la empresa. Sin embargo, ninguno de estos documentos, acredita la configuración de la causal que se invocó para despedir a la demandante. En efecto, como ya se adelantó la causal de necesidades de la empresa es una causal objetiva ajena a la voluntad del empleador, y que dice relación con aspectos externos que hagan necesaria una reorganización o racionalización de la empresa, que implica por cierto una serie de medidas para hacer viable la mantención de la misma, siendo el despido del trabajador una más de dichas medidas, y por supuesto es una causal que no dice relación con un mala decisión de la empresa, en una apuesta comercial y que en definitiva se transforma en una determinación voluntaria del empleador, que lleve a la empresa a una situación deteriorada, como aquella que se mencionó en la contestación de la demanda, la cual, se reitera no se consignó en la carta de despido, y que en la práctica se circunscribe en un hecho que pugna los principios del derecho del trabajo y que se condice con que el riesgo del negocio deba ser absorbido por el trabajador, lo que por cierto no procede.

**SEPTIMO:** Que en cuanto a la solicitud de restitución del aporte del seguro de cesantía, y dado lo improcedente del despido del trabajador, corresponde acceder a la restitución pedida por la demandante, atendida la interpretación mayoritaria de los Tribunales Superiores de Justicia, con la cual concuerda esta sentenciadora, en cuanto estima que el descuento en la indemnización del trabajador del seguro de cesantía contemplado en el artículo 13 de la ley 19.728, opera cuando se declara que el término de la relación laboral fue por necesidades de funcionamiento de la empresa, luego, si se invoca dicha causal para despedir al trabajador y después se establece que tal desvinculación es injustificada, el referido descuento es improcedente, esto de acuerdo al tenor de dicha disposición, en cuanto señala en su inciso primero, “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años



de servicios... ”, Y luego, en su inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...” Que, así cuando la sentencia definitiva declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, excluye uno de los presupuestos para que opere el inciso segundo del artículo 13 referido por lo que no es admisible imputar a la indemnización de los montos enterados por el empleador por concepto de seguro de cesantía. Lo anterior, por lo demás, ha sido resuelto por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia en recurso de unificación de jurisprudencia Rol N° 2.778- 2015 donde se agrega que “...porque si uno considerara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, decisión que nuestro Máximo Tribunal reiteró en sentencia de unificación dictada el 25 de septiembre de 2019, en el Rol N° 12.376-2019. Que, así las cosas resultando acreditado con el finiquito allegado a la causa que fuere suscrito por las partes, que se le descontó al trabajador de la indemnización por años de servicio que le corresponde, la suma de \$2.015.932.- por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, cabe acceder a su devolución dado lo razonado precedentemente.

**OCTAVO:** Que el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo que ya viene decidido.

**NOVENO:** Que el Tribunal no condenará en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 71, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- QUE SE ACOGE LA DEMANDA DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES INTENTADA POR **CAROLINA PEREZ RIVERA**, en contra de su ex empleador **BANCO DE CHILE**, representada legalmente por **Manuel Zapata Opazo** y en consecuencia se condena a esta a concurrir al pago de las siguientes prestaciones:

- 1.- Recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio según lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de **\$2.933.116;**
- 2.- La suma correspondiente a **\$2.015.932** por concepto de reembolso de la suma descontada por Aporte de Seguro de Cesantía.



Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establece la ley;

II.- Que no se condena en costas a la demandada, por haber tenido motivo plausible para litigar.

III.-Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

**RIT: O-513-2021**

**Regístrese y comuníquese.**

Pronunciada por doña **GERMAINE NICOLE PETIT-LAURENT ELICEIRY**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XRGNWXSMTF

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>