

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido improcedente, cobro diferencias prestaciones.

DEMANDANTE: [REDACTED]

DEMANDADO: BANCO SANTANDER -CHILE

RIT: O-323-2023

RUC: 23- 4-0491425-1

_____/_____
Chillán, veinticuatro de enero de dos mil veinticuatro.

VISTO.

PRIMERO: Que ante este Tribunal comparece [REDACTED], domiciliado para estos efectos en Calle [REDACTED], de la ciudad de Chillán, quien deduce demanda laboral de DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES en contra de BANCO SANTANDER CHILE, representada legalmente de acuerdo al artículo 4º del Código del Trabajo, por don JORGE ARTURO PEÑA COLLAO, por quien haga las veces de tal en conformidad al mismo artículo, ambos con domicilio en calle Arauco N°600, de la ciudad de Chillán, en base a los antecedentes de hecho y de derecho que expone:

Manifiesta que con fecha 08 de abril de 1996, ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en calidad de “Ejecutivo Select Senior”, en el BANCO SANTANDER CHILE. Sus servicios eran prestados en una de las sucursales del Banco Santander Chile, ubicado en calle Arauco N°600, denominado “Work/Café Santander”, de la Comuna de Chillán.

El promedio de los últimos tres meses trabajados, esto es, marzo, abril y mayo, de 2023, asciende a la suma de \$5.824.631.-

En cuanto a la duración de su contrato de trabajo este era de carácter indefinido.

ANTECEDENTES DEL DESPIDO

Expresa que con fecha 31 de mayo de 2023, recibió carta de aviso de despido por la causal “Necesidades de la Empresa”, en la que se señala como fundamento:

“La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal antes señalada, se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización, de funciones dentro de funciones dentro de la unidad WK CHILLÁN PASEO ARAUCO, en la que usted labora, lo que ha implicado la supresión del puesto, en el que usted presta servicios hasta la fecha”.



Que, cabe dejar presente que la demandada de autos a la fecha ya tiene otra persona contratada ejerciendo las que eran mis labores, hechos que serán acreditados en la secuela del juicio.

ANTECEDENTES POSTERIORES AL DESPIDO

Con fecha 09 de junio de 2023, firmó finiquito de trabajo en la notaría de don Juan Armando Bustos Bonniard que contenía los siguientes conceptos:

Años de servicio (27 años) \$138.504.864.-

Mes de aviso \$5.129.810.-

Feriado legal (16 días) \$2.680.672.-

TOTAL, LIQUIDO \$146.315.346.-

Que, al existir diferencia en las prestaciones pagadas, estampa en su finiquito reserva de derechos, la que señalaba: “Me reservo el derecho a demandar judicialmente la causal de despido y recargos, diferencia de cálculo contenidas en el finiquito por concepto de feriado legal, aviso previo y años de servicio, devolución de afc y demás prestaciones (bonos, premios, incentivos)”.-

Que, atendido a que no se le pagó el finiquito suscrito en la fecha indicada por ley, con fecha 13 de junio de 2023, interpuso demanda ejecutiva, RIT J-23-2023, caratulada “*Contreras con Santander Chile SA*”. -Que, finalmente, con fecha 15 de junio de 2023, se consignó a su cuenta bancaria la suma de \$146.315.346.-

PRESTACIONES LABORALES ADEUDADAS

En virtud de los antecedentes de hecho expuestos precedentemente y fundamentos de derecho que señalaré, la parte demandada deberá pagarme las siguientes prestaciones:

\$694.821.- por concepto de diferencia de cálculo en la indemnización sustitutiva de aviso previo.

\$18.760.173.- por concepto de diferencia de cálculo en la indemnización por años de servicio.

\$47.179.511.- por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, en atención al despido improcedente.

\$425.797.- por concepto de diferencia de cálculo en feriado legal equivalente a 31 días.



Expresa tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, el considerar la interpretación contraria podría importar un incentivo a la invocación de una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. En efecto, mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que la justifica ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra forma tendría como corolario que declarada injustificada la causa de la imputación, se otorgaría validez a la consecuencia, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

En mérito de lo expuesto y en virtud de lo dispuesto en las normas legales citadas y los artículos 4 y siguientes, 161, 162, 168 y siguientes, 425, 432, 446 y siguientes, todos del Código del Trabajo, ley 19.728 y demás normas legales y reglamentarias pertinentes; solicita en definitiva se declare:

- a) Que el despido del que fui objeto es improcedente.
- b) Que la demandada sea condenada al pago de las siguientes cantidades, o a las que US. estime conveniente con mejor derecho y atendido el mérito del proceso:
 - 1.-\$694.821.- por concepto de diferencia de cálculo en la indemnización sustitutiva de aviso previo.
 - 2.-\$18.760.173.- por concepto de diferencia de cálculo en la indemnización por años de servicio.
 - 3.-\$47.179.511.- por concepto de recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, en atención al despido improcedente.
 - 4.-\$425.797.- por concepto de diferencia de cálculo en feriado legal equivalente a 31 días.
- c) Que, en todo caso, la demandada debe pagar las costas de la causa.
- d) Que, la demandada deberá pagar los reajustes e intereses.

SEGUNDO: Que, contestada la demanda doña **Felipe Vargas Balcells**, abogado, por la demandada **Banco Santander Chile, Rol único Tributario N.º 97.036.000-K**, niega



y controvierte todas y cada una de las afirmaciones vertidas en ella, salvo aquellos hechos que sean expresamente reconocidos, solicitando su más absoluto rechazo con expresa condenación en costas, de conformidad a los siguientes antecedentes, que expone:

HECHOS NO CONTROVERTIDOS.

En los términos del artículo 452 del Código del Trabajo, expresa y taxativamente acepta los siguientes hechos señalados por el demandante:

Es efectivo que la relación laboral que vinculaba a el actor con su representado se extendió desde el 8 de abril de 1996 hasta el 31 de mayo de 2023;

Es efectivo que, al momento del despido, el actor se desempeñaba en el cargo de Ejecutivo Select Senior;

Es efectivo que la causal de despido invocada corresponde a necesidades de la empresa;

Es efectivo que el actor percibió una indemnización por años de servicio sin sujeción a los topes legales.

Es efectivo que su representado cumplió con las formalidades del despido consignadas en el artículo 162 del Código del Trabajo

HECHOS CONTROVERTIDOS.

Asimismo, también en los términos del artículo 452 del Código del Trabajo y sin que la enumeración importe un listado taxativo, esta parte niega y controvierte expresamente los siguientes hechos:

No es efectivo que el despido sea injustificado, indebido o improcedente;

No es efectivo que el recargo legal derivado de una eventual declaración de despido injustificado deba ser calculado sobre la indemnización por años de servicio convencional.

No es efectivo la base de cálculo utilizada por el actor, siendo la correcta la usada por mi representado, esto es \$5.129.810.

No es efectivo que se adeude suma alguna por concepto de diferencias de indemnización sustitutiva de aviso previo, años de servicios y feriado legal.

No es efectivo cualquier otro hecho que no se encuentre expresamente reconocido en el cuerpo del presente escrito

COMUNICACIÓN DEL DESPIDO CUMPLE EXIGENCIAS LEGALES.



La carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes.

La carta de despido que le fue entregada a el actor cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido y los hechos que la configuran. En efecto, la carta fundando el despido del actor.

De la simple lectura de la carta de despido se desprende que el empleador ha cumplido con la exigencia de indicar tanto la causal legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido, usando términos muy simples y claros.

En la referida carta, se expresa la causa legal motivo del despido del actor, cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, y los hechos que configuran dicha causal, exigencias, que por lo demás, el actor no cuestiona.

En consecuencia, se observa claramente que la carta es ajustada a la ley. El hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez, que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, pudiendo estar ella presente en una comunicación breve o extensa; de este modo, si a la trabajadora se le informa en forma breve pero precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho.

Distinto es que el actor no esté de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en autos, y constituye una discusión de fondo, no teniendo relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido.

Lo que, si cuestiona el demandante, es la no configuración en los hechos de la causal de necesidades de la empresa, porque supuestamente no existió el proceso de reorganización, que llevó a despedirlo. Afirmación que es totalmente errónea, como se expondrá más adelante.

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

EL DESPIDO DEL ACTOR SE ENCUENTRA PLENAMENTE JUSTIFICADO.

El señor [REDACTED] fue despedido como consecuencia de un proceso de reorganización de la unidad en la cual presta sus servicios.



1.-Configuración de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio: Proceso de racionalización.

Es del caso señalar, el evidente cambio que ha existido en el negocio bancario. En efecto, hace diez años todos los cuentacorrentistas asistían al Banco físicamente y, en la misma sucursal, realizaban y ejecutaban todas las acciones bancarias de manera presencial, propias de un cliente.

Asimismo, la forma de aproximarse del Banco hacia el cliente y comunicarle la venta de sus productos era principalmente a través de visitas presenciales de los ejecutivos de venta del Banco a las empresas y personas naturales. Sin embargo, eso cambió radicalmente debido a lo profundos avances en materia de mecanismos electrónicos y digitales, a saber, la llamada “Era Digital”, que impulsó la noción de “dinero electrónico”.

Pues bien, hoy en día los servicios bancarios se realizan en su mayoría por Internet, aplicaciones o a través de los portales webs o soporte digital que tiene cada institución bancaria, dejando de lado la aproximación física por parte de los clientes. Asimismo, hoy en día el Banco ha tenido que actualizar su forma de aproximarse a los clientes, debiendo hacerlo necesaria y principalmente a través de mecanismos electrónicos, para efectos de mantenerse como un actor competitivo en el mercado bancario.

Este cambio de paradigma en la sociedad, sin lugar a duda afectó decisivamente el negocio de mi representado y la forma de estructurar la actividad bancaria. Cabe señalar que los clientes del Banco ejecutan sus operaciones bancarias principalmente por medios digitales o electrónicos, no requiriendo su presencia física para realizar operaciones en las que anteriormente era absolutamente necesaria su asistencia. También, hoy el Banco realiza sus campañas promocionales y de ventas a través de mecanismos electrónicos, los cuales tienen mayor alcance e implican un significativo menor costo operacional.

Tanto es así que, hoy en día, los clientes del Banco disponen de mecanismos tales como aplicaciones en sus propios celulares para efectos de realizar prácticamente todas las operaciones que ofrece nuestra institución. De la misma manera, el Banco dispone esos mismos mecanismos para dar a conocer sus productos comerciales y financieros.

Tan solo un ejemplo de lo anterior es el brusco aumento que han tenido las transferencias bancarias y las actuaciones y presencia digital de los clientes del Banco en sus portales web. Así, los clientes pueden ahora realizar desde las más simples operaciones bancarias, como lo sería una transferencia electrónica, y aquellas complejas como lo sería transar acciones desde sus aparatos electrónicos, donde estos se encuentren, ya sea desde su casa o simplemente desde su celular. Así, la figura de Ejecutivo Select ya no tiene la relevancia que antiguamente se exigía.

En este contexto, mi representado puso término a la relación laboral que mantenía



con el demandante – en el tenor de una reestructuración profunda y general- por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, puesto que, debido a la denominada Era Digital, se hizo completamente necesario disminuir la dotación de general del Banco.

Incluso, mi representado no solamente ha debido disminuir la dotación de trabajadores, sino que también, ha debido cerrar numerosas sucursales a lo largo de todo el país, siendo entre el año 2020, 2021, 2022 y 2023 a la fecha, cerradas 42 sucursales, lo que no demuestra sino la profunda reorganización en la que se encuentra Banco Santander desde hace más de un año.

Debido a la necesidad de evitar gastos innecesarios y excesivos, como también hacer más eficiente el funcionamiento de la sucursal en que trabajaba el actor, y luego de un exhaustivo análisis, se decidió llevar a cabo un proceso de racionalización y reestructuración del Banco, procediendo a desvincular a el demandante con estricto apego a la normativa laboral vigente, como se lee en la carta de despido entregada al trabajador con fecha 31 de mayo de 2023, siendo consecuente con lo señalado en el Código del ramo.

En razón de lo anterior y de este proceso de reestructuración del Banco fue necesario seleccionar a trabajadores para ser desvinculados de manera tal de poder ajustar la dotación a la reestructuración debido a las necesidades que enfrentaba mi representado, siendo entonces necesaria su separación de las funciones.

Como SS. podrá observar, la necesidad de desvincular al demandante no se funda en razones de carácter subjetivo, sino única y exclusivamente en el proceso de racionalización y reestructuración de la unidad, y general del Banco, que llevó a cabo el empleador en virtud de su poder de dirección, organización y mando, que tiene su sustento en la libertad de emprendimiento consagrada en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, debiendo disminuir de manera general la dotación de trabajadores.

De esta forma, el despido del demandante se encuentra plenamente justificado en los hechos y en el derecho, al ser las razones de su desvinculación de carácter objetivo, grave y permanente, esto es, la paulatina disminución de cargos de trabajo dentro del Banco, entre ellos, el de *Ejecutivo Select Senior* cumpliéndose de esta forma los requisitos exigidos por el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo por tanto el despido justificado.

Lo señalado por esta parte en los párrafos anteriores, se ve reforzado por lo afirmado por la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia. Así la Corte de Apelaciones de Concepción sostuvo en sentencia de 16 de octubre de 2007:



“3. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico, sino que también de orden financiero o económico...” (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 16 de octubre de 2007, Rol N° 107-2007).

En efecto, el despido del demandante no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o discriminatorio de esta parte, sino a circunstancias netamente objetivas, esto es, razones económicas, precisamente el proceso de racionalización y la reestructuración tanto de la unidad en que laboraba el actor como en el Banco en general. Por tanto, es ajustado a derecho invocar la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que contempla como una de sus hipótesis la racionalización en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

En este sentido, podemos encontrar un fallo reciente del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, donde en la causa caratulada *“Hott con Banco BC”* RIT O-917-2017 se reconoce el proceso de reestructuración dentro de un conocido Banco de nuestro país, donde en un año se debió desvincular a más de 1.239 trabajadores, es decir, una situación muy similar a la que se encuentra mi representado. En particular el considerando octavo de la sentencia es claro en este punto: *“OCTAVO: Que del mérito de la prueba aportada, especialmente del oficio allegado por la dirección del trabajo, se encuentra acreditado que el período que va entre enero y diciembre del año 2017, 1239 trabajadores fueron desvinculados del banco, lo que es una muestra palmaria de que se ha producido una reorganización, aún cuando las causas y la necesidad de dicha reorganización no se encuentran acreditadas legalmente en esta causa, por cuanto no hay una prueba idónea para justificar cambios en las condiciones del mercado u otra causal objetiva”*

Tal razonamiento no puede ser obviado por cuanto mi representado encontrándose en dicha situación de carácter objetiva (cambios en las condiciones del mercado) tuvo que recurrir a un proceso de reorganización interno que involucró la desvinculación del demandante.

De hecho, esta reorganización y transferencia de funciones, se ha dado a nivel nacional, y no tan sólo en la sucursal donde laboraba el actor, como se demostrará en los documentos acompañados.

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

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



desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, establecimiento o servicio.

Lo anterior no implica un acto de discriminación prohibido por la ley ni por nuestra Constitución Política, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento legal y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N° 21 de la Constitución Política.

En consecuencia, S.S. se puede observar claramente que mi representado ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado. De ahí, que la afirmación del señor Arriaza al en orden a que el despido de que fue objeto es injustificado carezca de razón de ser.

DE LA CLAUSULA CONTENIDA EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Hemos señalado de forma lata que el despido se encuentra justificado, razón por la que mal podría proceder el recargo del 30% sobre los años de servicio, tal como pretende el actor. Sin perjuicio de lo anterior, conviene referirnos a un asunto particular que expone el actor, esto es, que en caso de declararse injustificado el despido, el recargo del 30% deberá aplicarse de una forma diversa a la señalada en el contrato colectivo, si bien el actor nada señala en cuanto a la razón y fundamento de aplicarse el recargo sobre una suma diferente a la del contrato colectivo, nos parece necesario aclarar ciertos puntos.

El señor [REDACTED] con fecha 16 de febrero de 2021 y debidamente representado por el Sindicato del cual era parte, suscribió con mi representado un contrato colectivo que, en su décima cláusula, señala lo siguiente:

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

En razón del párrafo expuesto, el señor [REDACTED] al momento de suscribir su finiquito, percibió la suma de \$146.315.346.- sin perjuicio de ello, la referida cláusula no se agotaba en lo anterior, sino que además agrega lo siguiente:

“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 o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes



legales”

Así las cosas, no ha sido mi representado quien de forma unilateral e improcedente ha pactado una cláusula en detrimento de los derechos de sus trabajadores, sino que al referido acuerdo ha comparecido, libre y espontáneamente, el sindicato al que el actor se encontraba afecto.

Ambas partes SS., han entregado su consentimiento en un sentido claro, esto es, que en caso de declararse injustificado el despido por parte de los tribunales de justicia el incremento legal del 30% no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio señalada anteriormente, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales de monto (90 UF) y de tiempo (330 días).

En ese sentido, lo que en este punto pretende el actor, es desconocer parte del contrato colectivo debidamente suscrito, pero solo parte, toda vez que expresa su total conformidad respecto al primer párrafo de la décima cláusula, que le permitió percibir una indemnización superior a los 140.000.000.-, sin embargo, creemos que el señor Contreras evidentemente olvida los principios rectores que predominan en la actuación sindical.

En efecto, no debemos olvidar que el tenor de la cláusula, su redacción y el objeto que ella persigue, fue acordado tanto por la empresa como por el correspondiente sindicato. El artículo 220 del Código del Trabajo, nos indica precisamente cuáles serán los fines de las actuaciones llevadas a cabo por las organizaciones sindicales, entre las cuales se encuentra:

1. “Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
5. Prestar ayuda a sus asociados (...);
11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y;
12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley” (lo destacado es nuestro)

Lo anterior, dice relación con el poder de representación del cual están investidos los sindicatos respecto de sus afiliados, tal como lo establece el artículo 234 del Código del Trabajo.

De esta forma, nos parece al menos conveniente que, en esta instancia, se



alegue un desconocimiento de la referida cláusula contenida en el convenio colectivo, toda vez que a la suscripción de la misma concurrió una entidad que precisamente busca proteger los derechos de los trabajadores, tal como se extrae de las normas transcritas con anterioridad.

En ese sentido – reiteramos – la cláusula es del todo válida.

Sin perjuicio de lo anterior y como si lo expuesto no fuere razón suficiente para desestimar la pretensión del actor, es necesario hacer referencia a otro punto importante, esto es, el manifiesto abuso de la norma que pretende el señor [REDACTED].

Que el demandante intente no respetar lo pactado al solicitar el recargo del 30% sobre la totalidad de los montos enterados, implica que se estaría beneficiando doblemente, pues estaría recibiendo una indemnización por parte del banco por sobre los montos que exige la ley en razón del acuerdo alcanzado, pero además está exigiendo que se aplique un recargo legal sobre dicha indemnización, ignorando parte -y esencial- del mismo acuerdo que busca al mismo tiempo hacer aplicable.

Precisamente el haber otorgado aquella indemnización sin tope, tiene la limitación de que en caso de que el despido sea declarado injustificado, el recargo sea sobre la indemnización legal con topes.

De esta manera, la pretensión del actor no puede ser sino rechazada por ir en contra del texto expreso del Convenio Colectivo y de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, además de ser un abuso a un beneficio otorgado por mi representado. El aplicar la sanción que el actor pretende sería, por lo demás, un desincentivo a los empleadores en general a otorgar este tipo de beneficios a sus trabajadores y además supondría ir en contra de lo acordado entre todos los Sindicatos del Banco Santander y éste, lo que incluye al actor, dejando sin efecto sólo parcialmente un Convenio Colectivo vigente y legalmente celebrado.

Finalmente, cabe destacar que incluso en el finiquito suscrito por el demandante se establece claramente y de forma separada la distinción entre la indemnización legal y la indemnización convencional que se paga como diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo, cuestión no viene sino en estar en plena armonía con lo acordado en el Convenio Colectivo, donde se distingue entre la indemnización legal del extrabajador y la diferencia que se entera para poder completar el total pactado en el mencionado Convenio, tal como se muestra en el siguiente extracto:



HABERES

Años de servicio (27 año(s)) por \$138.504.864 contractual compuesta por:

a) Indemnización Legal para efecto de lo dispuesto en cláusula Décima letra A último párrafo del instrumento colectivo	35.480.164
b) Diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo	103.024.700
Mes de aviso	5.129.810
Feriado legal (16 días)	2.680.672

TOTAL LÍQUIDO: 146.315.346

Como se puede apreciar, desde ya el finiquito incorpora dos letras (a y b) en los haberes pagaderos al trabajador desvinculados. Por una parte, la letra a) establece el monto referente al último párrafo de la décima clausula contenida en el contrato colectivo. Así, la suma de \$35.480.164.- no es sino el tope legal que correspondería pagar al trabajador por años de servicio en caso de no estar afecto al contrato colectivo, asimismo, corresponde también al monto sobre el cual deberá calcularse el recargo del 30% en el improbable caso de que SS., considere el despido como injustificado.

Por tanto, en caso de que SS. considerare que el despido del actor es injustificado, el recargo del 30% debe aplicarse en conformidad a lo dispuesto al artículo 168 del Código del Trabajo, en la medida que este hace plenamente aplicable en su integridad lo pactado en el Convenio Colectivo, siendo la base de cálculo indemnizatoria la indemnización legal por años de servicio.

CONTROVIERTE BASE DE CÁLCULO

En el improbable caso que estime como injustificado el despido del señor Contreras, esta parte viene en señalar como correcta la base de cálculo utilizada para los efectos indemnizatorios y que es posible determinarla de acuerdo a las remuneraciones de los últimos tres meses íntegramente trabajados por el actor. Dicho monto asciende a la suma de \$5.129.810.- suma la cual es señalada y pagada en el finiquito de contrato de trabajo.

La suma señalada anteriormente debe ser calculada sin tomar en cuenta las remuneraciones esporádicas o excepcionalísimas y que producen el desfase en el cálculo.

La Real Academia de la Lengua Española define esporádico como “Dicho de una cosa: Ocasional, sin ostensible enlace con antecedentes ni consiguientes”.

En este sentido el actor ha cometido un error al calcular su base de cálculo yendo en contra de lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, por cuanto



incluye en la base de cálculo conceptos excluidos específicamente por el legislador, y de carácter esporádicos, lo que se encuentra expresamente prohibido por el artículo referido. La citada norma dispone:

“Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, 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, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario. 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”.

En este caso, corresponde entonces excluir todos los conceptos que el antedicho artículo menciona: aquellos que revisten el carácter esporádico.

Por consiguiente, no puede sino concluirse que para los efectos de determinar la base de cálculo de las indemnizaciones que corresponden con motivo del término de la relación laboral, los estipendios que deben formar parte de la base de cálculo deben tener regularidad, permanecía y periodicidad, sin que deban ser incluido los ingresos esporádicos

DE LAS PRESTACIONES DEMANDADA

En cuanto al recargo del artículo 168, sobre la indemnización por años de Servicio.

Al encontrarse justificado el despido, negamos enfáticamente la procedencia en el pago de este recargo, solicitando desde ya el rechazo de lo pedido.

En cuanto a la solicitud de declaración de aplicar el recargo legal desconociendo la cláusula décima letra A contenida en el Contrato Colectivo.

Consideramos que dicha solicitud, por lo expuesto con anterioridad en el cuerpo de la contestación, es absolutamente improcedente. En ese sentido y sin perjuicio de que consideramos que el despido está absolutamente justificado, si el tribunal estimare lo contrario, el recargo del 30% deberá calcularse con los topes legales establecidos en el artículo 163 del Código del Trabajo.

En cuanto a las diferencias por indemnización de años de servicio, por aviso previo y feriado legal.



Tal como se explicó anteriormente la base de cálculo utilizada por el demandante no es procedente, siendo la correcta la utilizada por mi representado para calcular las indemnizaciones y el finiquito. Es por lo anterior que dicha diferencia no puede ser reclamada por el actor siendo que la base de cálculo de mi representado es la que corresponde.

De esta manera, no se adeuda nada por ninguna de las diferencias solicitadas: Diferencia en la indemnización por años de servicio diferencia en la indemnización sustitutiva de aviso previo y diferencia por feriado legal.

DEFENSA NEGATIVA.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en lo precedente, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación.

En mérito de lo expuesto, de las normas legales citadas, y demás que sean pertinentes, solicita tener por contestada la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por don [REDACTED] en contra de su representado, y se proceda a declarar lo siguiente:

1.-Que la carta de despido cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo.

2.-Que el despido del actor fue justificado, debido y procedente.

3.-En subsidio de lo anterior, que la cláusula décima contenida en el contrato colectivo suscrito por el actor es perfectamente válido y aplicable.

4.-Que, como consecuencia de lo anterior, el recargo del 30% deberá calcularse considerando el tope legal de 90 Unidades de Fomento por 330 días de remuneración.

5.-Que nada se adeuda al actor por diferencia en la indemnización por años de servicio.

6.-Que nada se adeuda al actor por diferencia en la indemnización sustitutiva de aviso previo.

7.-Que nada se adeuda al actor por diferencia de feriado legal.

8.-Que la correcta base de cálculo para efectos indemnizatorios es la señalada por esta parte.

9.- Que se condene expresamente en costas al actor o, en subsidio, se exima a esta parte de su pago.

TERCERO: Que, con fecha veinticinco de agosto de dos mil veintitrés, se llevó



a efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de los abogados de ambas partes.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

- 1.- Fecha de inicio y término de la relación laboral.
- 2.- Aplicación de la causal de necesidades de la empresa

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1.- Remuneraciones del trabajador para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

2.- Efectividad que se hizo procedente la separación del trabajador por la causal de necesidades de la empresa. Hechos y circunstancias que configuran la causal referida, debiendo acreditarse, además, el cumplimiento de las formalidades del despido.

3.- Efectividad de adeudarse las prestaciones señaladas en la demanda.

4.- Base de cálculo para los efectos de determinar el incremento.

CONSIDERANDO

CUARTO: Que, con fecha doce de enero de dos mil veinticuatro, se lleva a efecto audiencia de juicio con la asistencia de los abogados de ambas partes.

Prueba incorporada por la parte demandada.

- 1.- Contrato de trabajo del actor. Fecha 01 de enero de 2011.
- 2.- Anexo de contrato de trabajo. Fecha 01 de noviembre 2021.
- 3.- Carta firmada por el colaborador, que informa el término del contrato. Fecha 31 de mayo 2023.

4.- Finiquito de trabajador. Fecha 31 de mayo 2023.

5.- Estudio de desvinculación. Fecha 31 de mayo 2023.

6.- Convenio colectivo de trabajo. Fecha 16 de febrero 2021.

7.- Historial de licencias médicas del actor.

8.- Liquidación de remuneraciones, diciembre 2022 a mayo 2023.

QUINTO: Prueba incorporada por la parte demandante.

- 1.- Contrato de trabajo y anexos.
- 2.- Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de marzo, abril y mayo de 2023.
- 3.- Liquidaciones de remuneraciones de mayo de 2022 a febrero de 2023.
- 4.- Carta de aviso de término de contrato de fecha 31 de mayo de 2023.
- 5.- Finiquito de trabajo suscrito con fecha 09 de junio de 2023.



6.- **PRUEBA CONFESIONAL:** atendida la no presentación de representante legal a confesar se solicita apercibimiento legal.

7.- **EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:** 1.- Contrato colectivo suscrito entre las partes.

SEXTO: Que de conformidad al artículo 456 del Código del Trabajo la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica. Y al hacerlo el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

SEPTIMO: En cuanto a la existencia de la relación laboral no se encuentra discutida y la causal invocada para el término de la relación laboral, de lo que resulta establecer que el demandante se desempeñaba como Ejecutivo Select Senior”, en el Banco Santander Chile, cuya relación laboral inicia con fecha 8 de abril de 1996, siendo despedido por la causa necesidades de la empresa, dispuesta en artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, con fecha 31 de mayo de 2023.

OCTAVO: Del tenor de la carta de despido, incorporada por la parte demandada de fecha 31 de mayo de 2023, esta señala: *“Antecedentes de hecho: La decisión de poner término a su contrato de trabajo por la causal señalada se fundamenta en que se ha decidido efectuar un proceso de reorganización de funciones dentro de la unidad WK Chillán Paseo Arauco, en la que usted labora, haciendo necesaria, por tanto, su separación de la empresa”.*

Dicha carta en relación a los haberes a pagar detalla:

Indemnización por años de servicios (27 años) por \$138.504.870, contractual compuesta por:

- a) Indemnización legal para efecto de lo dispuesto en cláusula Décima letra A último párrafo del instrumento colectivo \$35.480.164.-*
- b) Diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo \$103.024.706.-*

Indemnización mes aviso previo \$5.129.810.-

Indemnización feriado legal (16 días) \$2.680.672.-

NOVENO: Para efectos de acreditar la causal esgrimida la parte demandada, incorporo la prueba documental consistente contrato de trabajo, anexo de contrato de trabajo, carta de termino de relación laboral de 31 de mayo de 2023, finiquito de contrato de trabajo suscrito ante ministro de fe con fecha 9 de junio de 2023, y que contiene reserva de derechos. Dichos antecedentes redundan en los hechos reconocidos como conformes por las partes dado que dan cuenta de la existencia de relación laboral, su



término, causal invocada, sin que se encuentre discutido en autos el cumplimiento de las formalidades del despido.

A su vez incorporó estudio de desvinculación de 31 de mayo de 2023, que emana de la propia demandada en el cual es detalla los haberes que componen las indemnización a percibir por el actor, e historial de licencias médicas de la demandante, obtenido de panel de gestión de la propia demandada con fecha 28 de junio de 2023 y que respecto de las dos licencias médicas más recientes detalla las de fecha 2 de septiembre de 2019 por cinco días y de 13 de septiembre de 2029 por 15 días, ambas con la observación de aprobadas.

DECIMO: Analizada la prueba detallada precedentemente, valorada en su conjunto, esta se aboca a describir la decisión de poner término a la labor y contrato de trabajo que desempeña el actor, como también al tenor del artículo 162 en relación al artículo 177, ambos del Código del Trabajo, cumplir con las formalidades del despido.

No obstante, lo expuesto en relación al fondo de la causal de despido invocada, es necesario tener presente que la carta de despido es extremadamente escueta al describir los hechos en que se funda, remitiéndose solamente afirmar la decisión efectuar un proceso de reorganización dentro de la unidad en la cual se desempeñaba el actor, sin que en ninguna parte de dicha misiva se explique sobre que trata tal proceso de reorganización y sin hacer mención alguna como afecta el puesto de trabajo del actor. Luego cabe agregar que la prueba detalla en considerando Noveno no acredita ningún hecho relativo a la reorganización anunciada en la carta de despido.

De tal suerte que siendo de cargo de la parte demandada al tenor de lo dispuesto en artículo 451 numeral 1) inciso segundo del Código del Trabajo, acreditar los hechos que menciona en la carta de despido no cumple con dicha carga probatoria, y no permite concluir que la causal invocada sea objetiva, grave, permanente y no pasa por la sola decisión unilateral del empleador, quien con dicha decisión traspasa los factores de riesgo e incertidumbre del mercado al trabajador desvinculado, lo que ordena declarar improcedente el despido de que ha sido objeto el actor.

Por tanto, no cumpliéndose con los presupuestos del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fuerza acoger la demanda y declarar que el despido de que fue objeto la demandante, se trata de un despido improcedente correspondiendo aplicar la sanción dispuesta en artículo 168 letra a) del Código del ramo consistente en el recargo del 30% sobre el monto de la indemnización por años de servicio.

En este mismo sentido lo ha resuelto la Ilustre Corte Apelaciones de Chillán, en RIC: 52-2023 de 26 de abril de dos mil veintitrés, conociendo de recurso de nulidad, estableció en Considerando NOVENO: *“Que, como se afirmó precedentemente, el despido por la causal de necesidades de la empresa, debe estar asociado por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo que debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno*



a más trabajadores, y que digan relación con aspectos técnicos o un proceso de racionalización estructurado y debidamente fundado en razones económicas, como ser bajas en la productividad, o cambios en las condiciones de mercado, sin que ninguno de dichos supuestos se haya acreditado en autos. Tampoco se probó el supuesto cambio en el mercado, ni la forma que afecta a la empresa y que sustenta la reorganización, no se señalaron ni probaron circunstancias de orden económico que hicieran necesario este cambio o que acreditaran un deterioro en sus condiciones económicas que hiciera inseguro su funcionamiento.”

DECIMO PRIMERO: Remuneración del Trabajador para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo. La parte demandante afirma que dicha remuneración corresponde al promedio de los últimos tres meses trabajados, esto es, marzo, abril y mayo de 2023 correspondiente a la suma de \$5.824.631.- A su turno la parte demandada expresa que la remuneración del trabajador asciende a \$5.129.810.

Para efectos de resolver cabe considerar que la parte demandada acompañó liquidaciones de remuneración desde diciembre de 2022 hasta mayo de 2023, de las cuales se obtiene que en el mes de diciembre, abril y mayo la remuneración del actor presenta en los haberes bono por carga o bien premio metas, o premio.

El artículo 172 del Código el Trabajo dispone que: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, 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, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad”

A su turno el convenio colectivo cláusula Decima, que regula la indemnización por años de servicio sin tope legal, dispone “Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo se incluirá en la última remuneración mensual devengada los estipendios fijos que hayan percibido periódicamente en los tres últimos meses anteriores al término del contrato, excluyéndose bajo toda circunstancia los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional”.

Por lo que cabe concluir que existiendo regulación especial en convenio colectivo sobre los estipendios que han de considerarse para efectos de calcular la base de indemnización por años de servicio habrá de estarse a dicha regulación específica. Por tanto, dicha cifra corresponde al sueldo base, gratificación legal, Seg vida APBCO, bono colación, que son los estipendios fijos que ha percibido el actor durante los tres últimos meses de relación laboral, y que en concreto asciende a la suma de \$5.149.521.-

DECIMO SEGUNDO: Diferencias del monto de prestaciones solicitadas. En virtud de la remuneración calculada para efectos indemnizatorios, y las cifras pagadas en



finiquito de 9 de junio de 2023, corresponde el pago a favor del actor de una diferencia de indemnización por años de servicio por la suma de \$532.197. Respecto de la diferencia de feriado legal, no habiéndose aportado comprobantes de feriado, se estará a la diferencia que reclama el actor por la suma de \$425.797, aplicándose el apercibimiento dispuesto en artículo 454N°3 del Código del Trabajo, presumiendo efectiva la alegación de la parte demandante en relación a feriado legal.

En relación a la diferencia por indemnización por falta de aviso previo, debe estarse a lo ordenado en artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo, correspondiente a la última remuneración mensual devengada, para el caso concreto de mes de mayo de 2023 por la suma de \$6.461.411, por lo que teniendo en cuenta la suma pagada por dicho concepto en finiquito procede en favor del demandado la suma de \$1.331.601.-

DECIMO TERCERO: Base para cálculo para recargo sobre indemnización por años de servicio. Habiéndose determinado el despido improcedente, debe esclarecerse cuál es la indemnización por años de servicio sobre el cual ha de aplicarse el recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

Al efecto el artículo 163 del Código del trabajo en sus inciso primero y segundo dispone: "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"

A su turno el artículo DECIMO letra A, párrafo cuarto del Convenio Colectivo al cual esta sujeto el trabajador al momento, establece indemnización por años de servicio sin tope legal para el evento del término de la relación laboral por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, y en el punto en referencia regula " Las parte 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 del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicios legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales".-

Que, considerando que la cláusula pactada forma parte de una convención celebrada entre trabajadores y el empleador, que tiene por objeto el establecimiento de condiciones comunes para los trabajadores y beneficios de índole remunerativo, la que



se estipula sobre la base la autonomía, autotutela y representación colectiva de que esta investida la liberta sindical, sin que exista duda o vacíos de interpretación habrá de estarse al pacto regulado en convenio colectivo, dándose aplicación a la disposición especial contractual contenida en cláusula Décima establecida en convenio colectivo, por lo que dicha base al tenor del artículo 163 en referencia haciendo a la suma de \$56.644.731 y sobre esta se calculará el recargo del 168 letra a) del Código del ramo.

DECIMO CUARTO: Que, en relación al resto de la prueba incorporada por las partes, en especial exhibición de documentos, dado los antecedentes previamente expuestos, resulta redundante.

El resto de la prueba mencionada en considerados cuarto y quinto ha sido analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y en nada modifica las conclusiones de esta sentencia.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7, 73, 161, 162, 168, 172, 173, 432, 496 y siguientes del Código del Trabajo; se da lugar a la demanda en cuanto, se declara:

I.- Que, el despido de que han sido objeto el demandante, con fecha 31 de mayo de 2023, es improcedente. En consecuencia, la demandada deberá pagar las siguientes sumas:

a) \$ 16.993.419, por concepto de recargo de un 30% de la indemnización por años de servicios de acuerdo lo dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

b) \$ \$813.402, por diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo.

c) \$21.961.854, por diferencia de cálculo en la indemnización por años de servicio.

d) \$425.797, por diferencia de cálculo feriado legal. -

II.-Reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, no se condena en costas a la parte demandada, por no resultar totalmente vencida.

**DICTADA POR DOÑA CLAUDIA ANDREA VERGARA PEREZ, JUEZ
DESTINADA DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CHILLÁN.**

RIT: O-323-2023

RUC: 23- 4-0491425-1





CLAUDIA ANDREA VERGARA PÉREZ

Juez

Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán

Veinticuatro de enero de dos mil veinticuatro

21:08 UTC-3

