

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: ORDINARIO

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO O IMPROCEDENTE

DEMANDANTE: SERGIO ANDRÉS CORREA SEPÚLVEDA

DEMANDADO: BANCO SANTANDER CHILE

RIT N° O-208-2019

RUC N° 19- 4-0183131-5

Talca, a veinte de abril de dos mil veinte

VISTO.

PRIMERO.- Individualización completa de las partes litigantes. Que son partes en este juicio laboral RUC 19- 4-0183131-5; RIT N° O-208-2019; del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en Ordinario, como demandante don Sergio Andrés Correa Sepúlveda, cédula de identidad N° 9.190.188-9, domiciliado para estos efectos en O'Higgins 650, oficina 304, Concepción, asistido en audiencia por el abogado don Francisco Escalona Riveros y como demandado Banco Santander-Chile, sociedad del giro comercial, representada legalmente por don Antonio Valdivia Lapidó, se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Bombero Ossa N° 1068, 2° Piso, Santiago, asistidos en audiencia por el abogado don Fernando Alejandro Varas Acuña.

SEGUNDO. La demanda, su pretensión, síntesis de los hechos y de los argumentos de derecho en que se apoya.

1.- Pretensión del actor.

Pide que este tribunal tenga por deducida demanda laboral por despido injustificado o improcedente en contra de la demandada y sea ella acogida en todas sus partes, declarando injustificado o improcedente el despido de que fue objeto y se condene a la parte demandada a pago de las siguientes sumas:

- a) Diferencias en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio por mal cálculo del finiquito correspondiente a la suma de \$5.886.934.-
- b) La suma de \$58.280.646.- por concepto de aumento legal del 30% de la indemnización por años de servicios por ser injustificado o improcedente su despido;
- c) Remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, devengadas desde su separación, esto es, desde el 01 de abril de 2019, hasta la fecha en que su ex empleadora convalide efectivamente su despido en los términos señalados por el artículo 162 incisos 5° y siguientes del Código del Trabajo, todo ello a razón de una remuneración de \$5.886.934 mensuales, debiendo, asimismo, enterar las cotizaciones de seguridad social por éste período en AFP Cuprum y las mismas cotizaciones por el período diciembre de 1984 a julio de 1985, a razón de una remuneración mensual de \$5.886.934 mensuales o la suma mayor o menor que este tribunal determine ordenando oficiar a las entidades correspondientes para que procedan a su liquidación y cobro.
- d) Todo lo anterior con sus respectivos intereses, reajustes, recargos legales y multas, todo con expresa condenación en costas del juicio.

2.- Exposición de hechos relativos a la relación laboral.

Indica que fue contratado por la demandada el 4 de diciembre de 1984 (a pesar de indicar su finiquito que ingresó 1 de enero de 1986), desempeñando, al tiempo del despido, el cargo de Agente II, en funciones de seguimiento comercial de las operaciones del Banco, entre otras.

3.- en cuanto a la base de cálculo de la indemnización pagada.

En relación con una de sus pretensiones, el actor propone que el promedio de su remuneración era \$5.886.934, según consta en carta de despido y que, perteneciendo al sindicato del Banco Santander-Chile, y conforme al Convenio Colectivo vigente, se estableció que la demandada pagará a los trabajadores cuyo contrato de trabajo termine por decisión del empleador, es decir, por las causales indicadas en el artículo 161 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios equivalente a treinta días de



la última remuneración devengada, sin topes legales, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, que hubiere trabajado en continua para el Banco, razón por la que no se le aplica el tope legal de 90 Unidades de Fomento ni de 11 años de indemnización, lo que hizo la demandada al pagarle sin los topes legales señalados.

Agrega que, de acuerdo a lo anterior, lo se le pagó como indemnización por años de servicios fue erróneo en su monto por haber sido mal calculado, desde que se le debió pagar dicha indemnización por 34 años y no por 33 años, de manera que se le adeuda \$5.886.934 por este concepto de diferencia en la base de cálculo de la indemnización.

4.- Respecto de su despido.

Indica que fue despedido el 1 de abril de 2019 invocándose la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, informando que sus haberes al término del contrato eran de una indemnización por años de servicio por 33 años \$194.268.822; indemnización mes de aviso \$5.886.934 y feriado \$12.370.624, sin embargo, nada menciona respecto de cuál de las 3 hipótesis de desahucio es la que invoca el banco, lo que lo deja en indefensión.

5.-en relación con la pretensión de pago de remuneraciones y cotizaciones posteriores al despido.

El actor se limita a señalar que al momento de su despido y hasta la fecha, la demandada se encuentra en mora en el pago de sus cotizaciones de seguridad social de AFP Cuprum, por el periodo comprendido entre diciembre de 1984 a julio de 1985, a razón de una remuneración mensual de \$5.886.934, mensuales o por la suma que este tribunal determine, por lo que el despido es nulo.

6.- Argumentos en relación la falta de justificación del despido.

Expresa que su desahucio es injustificado porque nunca tuvo facultades generales de administración para representar al empleador, nunca firmó un contrato de trabajo de las personas que trabajaban en su oficina como representante del Banco ni tampoco firmó una carta de despido; jamás fue a la Inspección del Trabajo como representante del empleador ya que no se le daba esa atribución, ni a él se le notificaban las demandas, ni tenía injerencia en el resto de las sucursales del país.

Agrega, sobre este mismo punto, que no dependía de él aumentar las remuneraciones de sus subalternos pues no tenía facultades; tampoco participó de reuniones ejecutivas ni otras que respectan a personas que tienen facultad para representar al empleador, desempeñándose solamente como jefe de sucursal Talca, para lo que fue contratado; no mantenía caja chica; no giraba cheques o documentos; no pagaba servicios básicos; no aprobaba operaciones ni tampoco daba las condiciones de aprobación, ya que eran otras personas las que lo hacían (de riesgo, un comité o el directorio); no tenía injerencia en lo que pasaba en las otras sucursales y ni siquiera la dirección sobre sus subalternos era total - todo lo que hacía el actor era revisado por sus superiores-, ya que todo venía determinado desde Santiago, como además, era la situación de todos los agentes del Banco, más aún el del actor que era clase II.

Por las razones señaladas anteriormente el actor afirma que la parte demandada debe ser condenada al pago de un aumento del 30% de la indemnización por años de servicios a que tiene derecho y siendo injustificado su despido, se le debe pagar aumento legal el 30% de la indemnización por años de servicios antes referida, que equivale a la suma de \$58.280.646 o a las sumas mayores o menores que este tribunal determine conforme al mérito de autos.

7.- Argumentos en relación al no pago de cotizaciones.

Invoca el artículo 162 del Código del Trabajo en sus incisos 5 y 7, los que transcribe parcialmente.

TERCERO. La contestación a la demanda, su defensa y excepciones, síntesis de sus argumentos de hecho y de Derecho.



La demandada comparece y pide su rechazo total con expresa condenación en costas.

1.- hechos que la demandada no controvierte.

No controvierte que el actor ocupaba el cargo de AGENTE II o JEFE DE OFICINA II, en la sucursal Núcleo de Empresas Talca y que fue despedido el 1 de abril de 2019 por la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

2.- Controversia formal de hechos de la demanda.

Sostiene que el despido del demandante es plenamente justificado tanto en los hechos como en el derecho, no siendo procedente ninguna de las prestaciones que reclama la contraparte; que el actor prestó servicios para el Banco Santander desde el 1 de enero de 1986; que nada se le adeuda por pago de cotizaciones previsionales; ni es procedente la sanción de nulidad del despido.

3.- Exposición de antecedentes generales.

En lo que es relevante para resolver este conflicto, la demandada señala que cada una de las sucursales, tiene un jefe oficina o Agente II de sucursal, que es la máxima autoridad de la sucursal respectiva, teniendo el equipo de ejecutivos comerciales a su cargo, como también el restante personal dependiente del Banco que presta servicios en la Sucursal a su cargo.

Dicho cargo, agrega, es la máxima autoridad de la sucursal que dirige, tiene poder para representar al Banco ante sus clientes y terceros, tiene facultades para comprometer el patrimonio e intereses del Banco, lo que demuestra que es un cargo de exclusiva confianza del empleador por su propia naturaleza.

Indica que el actor tenía a su cargo personal y estaba dotado de facultades para aprobar créditos de considerables sumas de dinero, lo que por sí es un cargo de exclusiva confianza pues dispone de dinero que es de propiedad del Banco, a través del otorgamiento de créditos, representante al mismo ante sus clientes.

4.- Cita de jurisprudencia en apoyo a su pretensión.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil y siendo la contestación a la demanda el vehículo procesal para argumentar fáctica y jurídicamente, la demandada cita y transcribe parcialmente, en apoyo a su defensa, fallo de Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, que se refiere al mismo cargo del actor.

5.- En cuanto al inicio de la relación laboral con el actor, el despido y la causal invocada.

Reitera la contestación que el actor ingresó a prestar servicios el 1 de enero de 1986 y que fue despedido por la causal ya señalada, mediante carta de despido que cumplió con todas las formalidades legales, señalándose expresamente la causal legal por la cual se puso término a su contrato de trabajo.

Indica que la causal de desahucio señala tres condiciones a cumplir que son, darse por escrito, anticipación de 30 días o pago de indemnización equivalente y el envío de la copia a la Inspección del Trabajo, sin que sea necesario explicitar cuál es la hipótesis de desahucio que se configura, pues la ley no lo exige y por qué el actor tenía pleno conocimiento que era un trabajador de la exclusiva confianza de su empleador. Insiste que la causal no requiere que sea fundada ya que es una característica esencial del desahucio pues se aplica a determinados cargos dentro de la estructura de una empresa, y por ello no puede legalmente ser calificada de improcedente, no originando incremento legal alguno a la indemnización por años de servicio, conforme criterios jurisprudenciales que cita y transcribe parcialmente

6.- argumentos de la procedencia del despido por haber desempeñado el actor un cargo de exclusiva confianza derivada de su propia naturaleza.



Coincide la demandada con el actor en orden a que la causa de desahucio del artículo 161 del Código del Trabajo, la hace aplicable a tres hipótesis, y en el caso del actor, debido a su cargo y funciones, era de la más absoluta confianza del empleador, pues debía supervisar, corregir y dirigir constantemente las funciones de cada una de las personas que tenía a su cargo. Además, estaba regido por el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, al estar exento del cumplimiento de jornada de trabajo, y por no tener fiscalización superior inmediata. Asimismo, le estaba prohibido negociar colectivamente conforme al artículo 305 N°2 y 4 del Código del Trabajo, lo que enfatiza que estaba dotado de facultades generales de administración y tal como señala el número 4 del mismo artículo, estaba dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización, tal como aparece en la cláusula 7 del Contrato de trabajo de 1 de septiembre de 2017, no obstante que estaba afiliado al sindicato, pero ello es solo una “afiliación histórica” (sic) desde que al ingresar al banco no se desempeñaba como Agente II y nunca se desafiló del mismo.

Agrega que, dentro de las funciones del cargo Agente II, se encuentra desvincular a funcionarios, otorgar los permisos respectivos de estos, autorizar las vacaciones, realizar las evaluaciones de desempeño de los funcionarios y firmar documentos de crédito.

Invoca el Reglamento Interno de la empresa para sostener que, el cargo de Jefe Oficina II o Agente II, esta descrito en dicho documento conforme al N°6 del artículo 154 del Código del Trabajo, estableciendo que será responsable de la Administración global de la sucursal, en términos de negocios es el encargado de lograr de manera eficiente y conforme a objetivos establecidos la correcta distribución de productos y servicios financieros que el banco tiene para los distintos segmentos de clientes objetivos en que participa. Junto con lo anterior debe mantener un buen clima laboral, estándares de calidad de servicio acordes a lo definido por el banco y manejar la sucursal dentro de parámetros de riesgo y control interno vigentes.

Adiciona que, en el nivel jerárquico, era la persona que estaba a cargo de la Sucursal, supervisando las labores del personal que prestaba servicios en la misma y era la máxima autoridad de esa sucursal. Tenía como objetivo el cargo, lograr la correcta evaluación de operaciones de crédito efectuadas por el personal a su cargo, otorgar su visto bueno en aquellas evaluaciones que involucren montos de dinero, lograr un buen clima laboral dentro de la sucursal y los estándares en la calidad del servicio. Y tenía dotación a su cargo como el personal y ejecutivos comerciales, subordinados directos a su cargo, todos bajo su dirección y supervigilancia, teniendo supervisión directa sobre Ejecutivos Comerciales, Ejecutivos, Jefe Atención Cliente, cajeros y en general todo el personal de la sucursal que estaba a su cargo.

En cuanto a sus funciones, el cargo del actor era el responsable del correcto funcionamiento de la sucursal a su cargo, lo que incluye Administrar la Sucursal; Administrar los Recursos Humanos de la Sucursal, esto es, dirigir y supervisar el personal a su cargo, celebrar pactos de horas extraordinarias, autorizar las vacaciones, amonestar al personal a su cargo, cuando fuere procedente; Capacitar y motivar al personal a su cargo mediante reuniones periódicas con los distintos grupos de trabajos;

Determinar la contratación y despido del personal a su cargo, aunque formalmente no firmara en representación del Banco Santander Chile los contratos de trabajo y las cartas de despido; Focalizar las metas comerciales; Manejar la sucursal dentro de parámetros de riesgo y control interno vigentes; Evaluar y aprobar las operaciones de crédito dentro de los límites permitidos por las políticas de créditos; Velar por el cumplimiento de las metas comerciales de la sucursal a su cargo; Velar por el control interno de la sucursal a su cargo; Exponer ante Comités de Crédito Superiores operaciones de mayor complejidad o que superen el monto para el cual estaba facultado aprobar las operaciones que se cursaban en la sucursal que dirigía.

Agrega que representaba al Banco en aspectos legales, comprendiendo en ello, la celebración de contratos de cuentas de ahorro, contratos de apertura de tarjetas de crédito; aceptar bienes muebles en prenda y sin desplazamiento, suscribir las escrituras públicas de mutuos hipotecarios en representación del Banco, fijar las modalidades y condiciones de las operaciones, aceptar hipotecas con cláusulas de garantía general;



suscribir pagarés de captación, vales vista y certificados de depósito; suscribir contratos de líneas de crédito en cuentas; celebrar y suscribir contratos de cuenta personal y líneas de crédito. Como se puede observar, era tan la exclusiva confianza del cargo ocupado por el actor que tenía poder para representar el Banco en las operaciones comerciales que se realizaban en la sucursal que estaba a su cargo, lo que se explica, por ser la más alta autoridad en la misma. Para que actuara en representación del Banco con todas las exigencias legales, se le otorgaron poderes a través de diversas escrituras públicas.

A manera de resumen, insiste la contestación señalando que el cargo del demandante se obligaba a dirigir o administrar de forma eficiente y oportuna la oficina o sucursal que el empleador le asigne a su cargo, orientándola al cumplimiento de las metas y demás compromisos comerciales de cada uno de sus integrantes en forma permanente, controlando o supervisando la aplicación de las Políticas de Riesgo y de Riesgo Operacional, velando por la calidad y oportunidad del servicio hacia los clientes, y mejorando permanentemente la rentabilidad de dicha unidad. Todo lo anterior, de acuerdo con las directrices, indicaciones e instrucciones que el Empleador determine, tal como lo estipula la cláusula primera del Contrato de Trabajo suscrito por el demandante el 1° de abril de 2012, en la que fue ascendido como Jefe de Oficina II o Agente II.

Expresa que no deja de ser un cargo de exclusiva confianza por el hecho de que el actor dependiera de la zonal territorial sur, a quien reportaba esporádicamente los resultados de su gestión, pues no lo fiscalizaba permanentemente, el actor solo informaba los resultados de su gestión, pero no existía una supervisión permanente e inmediata de su actuar.

Luego de referir criterio de la Dirección del Trabajo en relación con la falta de supervisión inmediata y directa, cita e invoca criterios jurisprudenciales en relación a la exclusiva confianza aplicable al desahucio

Hace presente que el actor estaba facultado para comprometer gravemente los intereses de su empleador y que su remuneración de \$5.886.934, denota las responsabilidades que el actor tenía y como era el responsable y cabeza de Banco Santander en la sucursal donde desempeñaba su jefatura.

Cita parcialmente e invoca doctrina jurisprudencial aplicable al caso de actor, al tratarse de cargos que facultaban a quienes los detentaban a dar órdenes e instrucciones al resto del personal que dependía de ellos, todo lo cual hacía que tales cargos fueran de exclusiva confianza del empleador.

7.- Las prestaciones demandadas son improcedentes.

En cuanto al 30% de recargo indica que es improcedente porque el despido se encuentra plenamente ajustado a derecho.

Como defensa subsidiaria señala que el recargo debe ser considerado sobre la indemnización legal pagada al extrabajador por los años de servicio prestados al banco bajo los correspondientes topes legales puesto que el actor pretende en su demanda un recargo del 30% sobre la suma de \$194.268.822 suma que comprende tanto la indemnización legal por años de servicio (\$27.290.104) como una indemnización convencional (\$166.978.718) que se entrega para efectos de cumplir con lo pactado en los respectivos Convenios Colectivos con los Sindicatos del Banco Santander.

Al respecto señala que se acordó con los sindicatos con los que negocia colectivamente que dicha indemnización convencional (que se traduce en una diferencia a pagar por parte del Banco para efectos de alcanzar una indemnización sin topes) no se consideraría para efectos de recargos, cuestión que quedó expresado en todos los convenios colectivos suscritos el año 2018. Además, el actor, a través del respectivo Convenio Colectivo vigente, que a los trabajadores que llevaran más de un año prestando servicios para el Banco y fuesen desvinculados por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, se les enteraría una indemnización por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua para el Banco y/o sus antecesores, reconocido en su contrato de trabajo.

La misma cláusula, señala la demandada, agrega que, en el evento de que los tribunales de justicia declaren que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es



injustificada, el incremento legal del 30% no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio señalada anteriormente, sino que sobre la indemnización por años de servicio legal aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales de monto (90 UF) y de tiempo (330 días), lo que está en plena armonía con en el artículo 168 del Código del Trabajo, en la medida que hace aplicable como base de cálculo la indemnización voluntaria o legal en la medida que corresponda una u otra, y que en este caso corresponde a la legal por lo ya indicado, pues así fue pactado entre los sindicatos y la demandada.

En cuanto a la nulidad de despido y deuda de cotizaciones previsionales, señala la demandada que nada se le adeuda al respecto pues ofrece acreditar que ha pagado todas y cada una de las cotizaciones previsionales del actor, en tiempo, forma y monto.

Indica que no es efectivo que la relación laboral con el actor se inició en diciembre de 1984, ya que todos los contratos de trabajo y otros documentos contractuales acreditan que el demandante ingreso a prestar servicios a la empresa de mi representada el 1° de enero de 1986 no existiendo duda que se han enterado completamente las cotizaciones previsionales del señor Correa, desde su ingreso a la empresa con fecha 1° de enero de 1986 hasta el momento de su despido.

En subsidio de lo anterior no procede la sanción de la ley bustos cuando no ha habido retenciones de su parte como ocurría en el caso del actor, ya que ha pagado todas las cotizaciones que tenía derecho el actor durante toda la relación laboral y la sanción pedida, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo, ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, que no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído los dineros, que no le pertenecen, en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron dispuestos, de modo que se hace acreedor de la sanción pertinente, no siendo efectivo lo anterior en el caso de autos, en que la mencionada retención y distracción no se produjeron, conforme a criterio de interpretación jurisprudencial que cita y transcribe parcialmente .

CUARTO. El fracaso del llamado a conciliación. Conforme consta de la audiencia preparatoria, el tribunal propuso bases para arribar a un acuerdo, el que no se produjo.

Y CONSIDERANDO.

QUINTO. Acerca de la determinación de la controversia fáctica. Conforme a lo expresado por las partes en sus escritos principales del proceso, es posible establecer que no hay controversia acerca de la existencia de la relación (si respecto de la fecha de inicio de la misma) ni tampoco hay controversia acerca de la existencia del despido y la causal legal invocada.

Asimismo, se estableció en la audiencia de preparación (sin que conste en el acta la interposición de recursos al respecto) los siguientes hechos sustanciales pertinentes y controvertidos:

- 1.-Estipulaciones del contrato de trabajo que unía a las partes. Época de inicio. Funciones. Hechos que lo acrediten.
- 2.-Estipulaciones del contrato o convenio colectivo que regía a las partes.
- 3.-Contenido de la carta de despido.
- 4.-Hechos que acrediten las funciones que desarrollaba el trabajador.
- 5.-Hechos que denoten las facultades de representación del trabajador y/o la exclusiva confianza que el empleador tenía en el trabajador
- 6.- Efectividad de estar canceladas las cotizaciones previsionales del todo el periodo trabajado.

SEXTO. Breve enunciado de la prueba rendida por la parte demandada.

Prueba instrumental.



Mediante la lectura extractada y pertinente ordenada por el tribunal, se incorporan los siguientes documentos:

1. Copia de contrato de trabajo entre las partes, suscritos por ellas, de fecha 1 ° de septiembre de 2017
2. Anexo de Contrato de Trabajo de 1 de diciembre de 2017.
3. Copia de carta de despido del señor Correa de 1 de abril de 2019, suscrito por las partes.
4. Copia de finiquito del demandante de 1 de abril de 2019, suscrito ante notario.
5. Liquidaciones de remuneraciones desde noviembre de 2018 a abril de 2019.
6. ejemplar de Reglamento Interno del Banco Santander, página 79
7. copia de descripción del cargo (sin firma del actor)
8. Documento enviado al actor, que informa las compensaciones de su equipo, correspondientes a marzo de 2018 a febrero de 2019.
9. Documento denominado plan de vacaciones enviado al actor.
10. Copia de la reducción a escritura pública sesión ordinaria de directorio N°336, de 24 de julio de 2002, repertorio N°6646-2002.
11. Copia de la Escritura Pública "Revocación y otorgamiento de poderes" repertorio N°3349- 2011, de 3 de mayo de 2011.
12. Convenio Colectivo de fecha 15 de febrero de 2018
13. Certificado de pago de cotizaciones previsionales del actor, correspondiente al periodo trabajado.

Absolución de posiciones.

Previa citación bajo apercibimiento comparece a juicio el actor don Sergio Andrés Correa Sepúlveda, el que responde las preguntas formuladas por su contraparte y declara en estrados que es efectivo que era agente de sucursal, tenía a cargo un equipo de trabajo; que es efectivo que formulaba la evaluación del equipo pero él la proponía; que es efectivo que proponía las vacaciones de los trabajadores a su cargo; que es efectivo que firmaba escritura públicas como mandatario del banco, siempre con visto de bueno del área legal; que es efectivo que solo era jefe del área de empresas de sucursal Talca; que no tenía caja chica; que no es efectivo que pagara los servicios básicas lo hacia el jefe de operaciones; que no es efectivo que sugería contrataciones y despidos; que no es efectivo que tenía reuniones con su equipo todos los días y con el resto solo cuando es necesario; que no es efectivo que giraba cheques en nombre del banco; que no tenía firma autorizaba y que es efectivo que tenía poderes clase B.

SÉPTIMO. Breve enunciado de la parte demandante.

Prueba instrumental.

Mediante la lectura extractada y pertinente ordenada por el tribunal, se incorporan los siguientes documentos:

- 1.-Finiquito del trabajador, de fecha 01 de abril de 2019 y autorizado el 17 de abril del 2019 con reserva de derechos.
- 2.-Carta de despido, de fecha 01 de abril de 2019.
- 3.-Liquidación de remuneraciones de enero de 2018 a marzo de 2019.
- 4.-Certificado de vacaciones progresivas del actor, emitido por AFP Cúprum, de fecha 17 de abril de 2019.
- 5.- Certificado de cotizaciones acreditadas cuenta individual, emitido por AFP Cúprum, de fecha 17 de abril de 2019.
- 6.- Certificado de cotizaciones cuenta de cotización obligatoria, emitido por AFP Cúprum, de fecha 17 de abril de 2019.
- 7.- Certificado de cotizaciones pagadas, emitido por Colmena Golden Cross, de fecha 17 de abril de 2019.
- 8.- Certificado de vigencia y afiliación, de fecha 17 de abril de 2019, emanado de Colmena Golden Cross.



9.- Cadena de correo electrónico entre el actor y don Antonio Valdivia Lapido entre el 29 de junio de 2018 y el 10 de enero de 2019.

10.- Cadena de correo electrónico entre el actor y don Esteban Villaseca Moraga, entre el 25 de junio y el 29 de noviembre de 2018.

Exhibición de documentos.

Como parte de su prueba instrumental, el actor hizo uso de la herramienta procesal de la exhibición documental y el tribunal, a solicitud del demandante, ordenó que la demandada exhibiera en juicio los siguientes instrumentos:

1.- Convenio colectivo que se aplica a la parte demandante, vigente al tiempo del despido y de los 3 convenios colectivos anteriores, bajo apercibimiento de que no se aplique tope de 11 años y 90 Unidades de fomento en caso de declararse que el despido es injustificado.

En la audiencia de juicio se exhibe el instrumento colectivo vigente, el cual fue ya incorporado como prueba de la parte demandada y se tiene por cumplida la exhibición de ese documento.

Se exhiben 2 convenios entre sindicato nacional y la demandada de 1 de diciembre de 2015. No se exhibe un tercer convenio, y la demandada lo justifica en la antigüedad de los documentos. Abierto el debate, la demandante sostiene que no está cumplida la exhibición, pues hay dos convenios que se superponen, y además dicen relación con organizaciones sindicales distintas. Igualmente solicita como parte de su prueba y hace presente que no están los tres convenios anteriores. Pide aplicación de apercibimiento legal señalado.

2.- Las liquidaciones de sueldo de los últimos 12 meses del actor, para acreditar que aparece descuento de la cuota sindical.

Se exhibe desde agosto de 2018 hasta abril de 2019 pues las otras fueron incorporadas por la parte demandante. Se cumple con la exhibición. Se incorporan como parte de su prueba y dan cuenta del pago de cuotas sindicales.

3.- Contratos de trabajo del actor y todos sus anexos.

Se exhibe contrato de 1 de enero de 1986 y sus anexos. Se tiene por cumplida la exhibición y se tiene como parte de la prueba de la demandante.

Absolución de posiciones.

Fue citado a absolver posiciones el representante del banco demandado, bajo apercibimiento legal, don Antonio Valdivia Lápido, quien no comparece a la audiencia de juicio sin causa justificada.

Prueba de testigos.

Comparecen, previo cumplimiento de las formalidades legales, las siguientes personas:

1. don **Francisco Andrés Ramírez Carrión**, quien señala en estrados que conoce al actor y a la parte demandada pues trabajó en el Banco hasta el año 2018, y al actor lo conoce particularmente porque trabajó con él, fue su jefe, su supervisor. Trabajó 12 años en el banco y su último cargo fue Agente de Sucursal en San Fernando.

OCTAVO. Estipulaciones del contrato, fecha de inicio, funciones facultades de representación del actor. Análisis de la prueba. (punto de prueba N°1, 4 Y 5). En lo que es relevante para este juicio cabe indicar, respecto de la fecha de inicio del contrato, que este se inicia el 1 de enero de 1986 y no en la fecha que indica el actor.

Ello por cuanto el último contrato suscrito por el actor y la demandada así lo señalan expresamente, y también lo indican todos los contratos de fecha anterior exhibidos por la demandada en la audiencia de juicio, todos suscritos por el actor y no objetados de ninguna forma por el demandante, en los que claramente se indica que la



fecha de ingreso del actor, incluso en un contrato celebrado por el antecesor legal del Banco Santander, es el 1 de enero de 1986. La información que proporcionan estos documentos en razón de su valor probatorio, no puede ser modificada por documentos como un certificado de vacaciones progresivas o certificados de cotizaciones por cuanto no emana de ninguna de las partes, sino que de un tercero.

En cuanto a las funciones del actor y sin perjuicio del análisis jurídico que se hará de lo que se debe entender en este caso por cargo de exclusiva confianza (lo que hace que la declaración de la cláusula tercera del contrato señalado antes sea irrelevante), cabe indicar que el contrato de 1 de septiembre de 2017 establece en su cláusula primera el cargo y la naturaleza de las funciones del actor y que, en síntesis, implica que el actor fue contratado para dirigir y administrar la oficina o sucursal que la empleadora le asigne, así como la orientación, control y supervisión de la labor; planificar las estrategias de negocios; la responsabilidad de la administración de los medios materiales y humanos a su cargo.

Sin perjuicio de ser este considerando uno de análisis de la prueba, es necesario indicar que, tal como lo ha señalado reiteradamente este tribunal, conforme al artículo 10 N° 3 del Código del ramo, es el contrato de trabajo el instrumento que debe consignar la naturaleza de los servicios para los que es contratado un trabajador. Por la naturaleza unilateral del reglamento Interno de la Empresa (ni en su generación ni en su modificación interviene el trabajador) y su evidente carácter general (es una reglamentación para toda la empresa) las descripciones de funciones que haga dicho instrumento no pueden alterar lo señalado en el contrato (que es bilateral y regula específicamente la relación del trabajador con su empleador). Lo que establece el artículo 152 N° 6 del citado Código es la obligación de establecer los diversos cargos y funciones con sus características esenciales (no la naturaleza de las funciones) y ello para cumplir la finalidad que establece la misma norma, cual es el establecimiento de un orden para que los trabajadores sepan a quienes plantear sus peticiones, reclamos, sugerencias y consultas. Misma argumentación que debe hacerse con el documento denominado descripción de cargo, emanado de la propia parte empleadora y sin firma del trabajador.

Pero el análisis de la naturaleza de las funciones del demandante, para efectos de analizar si es un cargo de exclusiva confianza que permita aplicarle el desahucio sin expresión de causa, no debe agotarse solo en lo que consigna el contrato escrito, sino que debe analizarse también cual era dicha naturaleza en los hechos concretos en razón del principio de la primacía de la realidad.

Como la parte demandada no compareció sin causa justificada a absolver posiciones, corresponde presumir como efectivas las alegaciones hechas por el actor en su demanda (por aplicación del artículo 454 N° 3 inciso 1 del Código del Trabajo) en orden a que nunca tuvo facultades generales de administración para representar al empleador, nunca firmó un contrato de trabajo como representante del banco; no firmaba las cartas de despido; jamás fue a la Inspección del Trabajo como representante del empleador; no se le notificaban las demandas; no tenía injerencia en el resto de las sucursales; no dependía de él aumentar las remuneraciones de sus subalternos; no participaba de reuniones ejecutivas con personas que representaban al Banco; no mantenía caja chica; no giraba cheques o documentos; no pagaba servicios básicos; no aprobaba operaciones ni tampoco daba las condiciones de aprobación; no tenía injerencia en lo que pasaba en las otras sucursales; y todo lo que hacía el actor era revisado por sus superiores.

La anterior presunción no fue desvirtuada por la demandada, puesto que el contrato de trabajo ya indicado, le entrega claramente funciones de dirección que en la práctica no necesariamente conllevan características que hagan procedente el desahucio. La copia simple de las escrituras públicas incorporadas por la demandada tampoco permite arribar a una conclusión contraria, pues le confiere mandato para la ejecución de la actividad bancaria en general, junto con una gran cantidad más de trabajadores y de manera abstracta (además de que aparece en los documentos que debe actuar de manera conjunta con otro apoderado). Por último, estos documentos dicen relación con facultades de representación que no es la hipótesis de desahucio que ha invocado la demandada en este juicio respecto del despido.



Además, la testimonial del actor y las copias de correos electrónicos, son coherentes con la presunción ya señalada.

En efecto, el testigo señor Ramírez, declara con conocimiento de los hechos pues ocupó el mismo cargo del actor en otra sucursal y fue subordinado del demandante cuando ocupó el cargo de ejecutivo, fue coherente en su declaración y dio razón de sus dichos. Señaló este testigo que el actor administraba un grupo de ejecutivos, los supervisaba, canalizaba la solicitud de los ejecutivos y de alguna forma administraba su día a día en términos comerciales. Administraba a solo 4 ejecutivos y en esa sucursal había un segundo agente que administraba lo que era el segmento banca de personas, pues funcionaban 2 agentes, viendo el actor solo el segmento empresa, pues había un segundo agente que veía banca personas y además había un jefe de servicio que tenía que ver con el tema operativo. No recuerda cuantas personas trabajaban en esa sucursal, pero debían ser unas 40 personas más o menos en total. Indica que ninguna relación tenía el actor con los demás trabajadores del banco, ni ninguna jerarquía. Indicó que en la sucursal del actor era el agente banca de personas que tutelaba al equipo banca de personas que son entre 8 y 10 ejecutivos y estaba también el jefe de servicios de la sucursal que tutela el equipo operativo, que incluye cajeros, vigilantes, atendedores de público y que es un número más grande y también existía una plataforma de cobranza que era totalmente independiente a la tutela del agente de banca de personas y a la tutela del demandante. La parte operativa era tutelada por el jefe de operaciones, referida a cajas, atención de público y el vigilante, y el jefe de ellos era el jefe de operaciones y no tenían directamente ninguna relación con el actor. Y así el cajero le pide permiso al jefe de operaciones, vacaciones al jefe de operaciones, el problema de falta de un cajero lo resuelve el jefe de operaciones, y en ese proceso no tiene ninguna injerencia el demandante. Lo mismo respecto del vigilante. Expresó que en el área de cobranza trabajan unas 10 personas, el jefe de ellas era el jefe de cobranza, no recuerda el nombre y esas personas ninguna injerencia tiene el actor, ni tampoco en los permisos o las vacaciones, las inasistencias, todo lo veía el jefe cobranza. Preguntado cómo es el proceso de contratación y despido de los ejecutivos del segmento a cargo del actor, señala que para despedir había todo un protocolo centralizado en recursos humanos, lo ve también el zonal quien es el que toma la decisión y finalmente el que notifica es el agente de la sucursal. Lo mismo en el caso de la contratación, existe un protocolo para contratar ejecutivos, pasan por entrevistas psicológicas, entrevistas con el agente, entrevista con el zonal y finalmente la decisión la toma el zonal y se recomienda ese ejecutivo para contratarlo en la sucursal. Identifica este testigo a don Pablo Corveleyn como el Zonal pues la gerencia territorial se divide en zonas y el territorial era Hernán Ramírez. Por otra parte, y en relación con la contratación y despido de trabajadores, señala que la injerencia del actor es que él sugiere distintas alternativas y recursos humanos hace el filtro y después se entrevista el zonal, lo entrevista el territorial y se elige una terna y el tema del despido, el actor no tiene ninguna injerencia pues tiene que pasar por un protocolo en recursos humanos, debe haber un plan de trabajo, se notifica a la gerencia. Lo sabe porque también le toco desvincular y contratar ejecutivos y tuvo que pasar por todos esos protocolos de contratación y de despido. Preguntado si sabe cómo es el manejo de caja chica en las sucursales, señala que los agente no manejan caja chica. Si existe debiera ser el jefe operativo o el jefe de caja. Preguntado quien ve los giros de la cuenta corriente del banco, el testigo señala que para eso hay personas con representación que giran, pero los agentes no giran cheques, no lo hace ni el agente ni el jefe de operaciones, ni tampoco en la sucursal de Talca. Los pagos por gastos de la sucursal se formalizan en una plataforma operativa y se paga centralizadamente en Santiago por el área de operaciones. Preguntado señala que el actor debía pedir permiso para ingresar a cajas, por seguridad, hay un protocolo, además, debía autorizarlos el jefe de operaciones y de caja, mediante una clave que no la tiene el agente. Indica que es el jefe de operaciones es quien está encargado de reparaciones. Los jefes no tienen dinero para comprar ningún material. En cuanto a la evaluación de los trabajadores y preguntado al respecto, el testigo señala que el actor ninguna injerencia tiene en la evaluación del resto de los trabajadores del banco y respecto de sus 4 ejecutivos bajo supervisión del actor, señala que el proceso de evaluación es anual, existe un protocolo



que le llega a cada uno de los supervisores o de los agentes, en el que el agente sugiere una nota como evaluación final del trabajador, el actor sugiere una nota y esa nota se valida por el Zonal, es decir, la nota final la ratifica, la sube o la baja el Zonal. Eso es en todas las sucursales y el testigo lo sabe pues su último cargo fue el de agente de sucursal y le tocó pasar por ese proceso de evaluación de ejecutivos. Indica que, para el otorgamiento de créditos existe una normativa en la que cada ejecutivo sabe de qué forma operar, se realiza una propuesta que es revisada por el actor y una vez que hay consenso en este comité, se eleva a un comité de riesgo que aprueba o rechaza la propuesta, de manera que él aprueba o rechaza la propuesta es dicho comité. El protocolo con los requisitos y exigencias viene desde una política de riesgo empresa para todo Chile, lo hace el banco centralizado, en la que ninguna injerencia tiene el agente de sucursal del banco. Preguntado quien resuelve los reclamos de clientes para la devolución de dineros, señaló que el reclamo lo recibe primero el ejecutivo, para lo que hay una aplicación en los sistemas del banco y eso llega a Santiago en que existe un equipo que atiende todos los reclamos a nivel nacional y ese equipo resuelve si procede o no la devolución, independiente del monto, y en ese proceso el demandante no tiene ninguna injerencia, ni tampoco tiene injerencia en la decisión de eximir a un cliente del pago del valor de un vale vista, lo resuelve el Zonal. La determinación de las tasas de los créditos llega centralizada desde Santiago, que están tarifados y si un cliente quiere una rebaja especial, eso se canaliza con el gerente Zonal o el Gerente Territorial que son los que tienen atribuciones para rebajar tasas y en ese proceso ninguna injerencia tiene el actor. Contra examinado este testigo no incurrió en contradicción alguna y fue coherente en lo que sabe de los hechos relativos al actor pues, además, fue preguntado principalmente sobre cuestiones relativas a hechos personales del mismo testigo.

En síntesis, el contrato entre las partes comenzó el 1 de enero de 1986 y en cuanto a la naturaleza de las funciones del demandante, estaba contratado como Agente II para las funciones indicadas en el contrato, pero relativas solo a la sección de Banca Empresas, en una sucursal en donde existían 3 secciones a cargo de jefaturas equivalentes a la del actor, el cual, además, y en cuanto a sus facultades o atribuciones estaba limitado en el ejercicio de ellas en los términos señalados por el mismo actor en su demanda.

NOVENO. Estipulaciones del instrumento colectivo vigente entre el actor y la demandada. Análisis de la prueba. (punto de prueba N° 2). Para lo que resulta pertinente a la controversia planteada principalmente por la demandada (límite para una eventual condena al recargo de 30%), se debe establecer que solo es relevante el análisis del convenio colectivo de 15 de febrero de 2018 cuya copia fue incorporada por la demandada y exhibida por ella a petición del actor.

Dicho documento es vinculante para el demandante pues figura en la nómina de trabajadores afectos al instrumento y tiene vigencia temporal hasta 31 de diciembre de 2021 (el despido fue el 1 de abril de 2019).

Por ello es improcedente la aplicación del apercibimiento que pide el actor (“de que no se aplique tope de 11 años y 90 Unidades de fomento en caso de declararse que el despido es injustificado”) pues se exhibe el documento vigente y aplicable al demandante. Por lo demás la aplicación del apercibimiento está regulado en la ley procesal laboral en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo en el sentido que solo se aplica a documentos que por ley deban obrar en poder de una de las partes (el instrumento que por ley debía obrar en poder de la demandada es el vigente a la relación laboral con el demandante) y porque se trata de una sanción relativa a la prueba de los hechos desde que el apercibimiento es para estimarse como probadas alegaciones en relación con la prueba y solo se pueden estimar probados los hechos y no las pretensiones de las partes.

No puede haber duda que, desde el punto de vista fáctico, está acreditado que entre la demandada y el Sindicato Nac. De trabajadores Banco Santander y Emp. Relacionadas Grupo Santander, del cual formaba parte el demandante, al tiempo del despido y pago de indemnizaciones legales, estaba vigente un convenio colectivo, en virtud del cual y para lo que interesa a este juicio, las partes pactaron expresamente en



su cláusula décima que, para los trabajadores con una antigüedad superior a un año de servicio y cuyo contrato 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 (entre ellas el desahucio aplicado al demandante), la empresa les pagará una indemnización por años de servicio equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, sin topes legales, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, que hubieren trabajado en forma continua con la empresa y/o sus antecesores, reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo, debiendo incluirse en la última remuneración mensual devengada, los estipendios fijos que se hayan percibidos periódicamente en los tres últimos meses anteriores al término del contrato, excluyéndose bajo toda circunstancia los estipendios pagados esporádicamente o en forma excepcional. Más adelante, la cláusula respectiva señala que las partes acuerdan expresamente que, en el evento que los tribunales de justicia, declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, (aquella sin topes legales), sino que sobre la indemnización por años de servicios legal, aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales.

DÉCIMO.- El contenido de la carta de despido. (Punto de prueba N° 3). Aun cuando el contenido de la carta de despido no fue un hecho controvertido ya que no hubo discusión en que el actor fue despedido por aplicación del artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, la lectura de la carta incorporada permite establecer que aquella fue la causal que se invoca para el despido, que no se fundamenta en ningún hecho y que le oferta al trabajador demandante una indemnización por años de servicios conforme legal de \$ 27.290.104; una diferencia para alcanzar el total establecido en la cláusula del instrumento colectivo (vigente entre las partes señalado en el motivo anterior) de \$ 166.978.718; una indemnización de mes de aviso previo de \$ 5.886.934 y la “indemnización” (sic) de feriado legal por la suma de \$12.370.624.

UNDÉCIMO.- El pago de las cotizaciones previsionales por todo el periodo trabajado. Análisis de la prueba (punto de prueba N° 6). Debiendo ser la sentencia coherente con la conclusión relativa a la fecha de inicio del contrato (1 de enero de 1986) y analizando la misma prueba instrumental correspondiente a los certificados de pago de cotizaciones, solo cabe concluir que se ha acreditado que dicha obligación de retención y pago ha sido cumplida por la parte demandada, pues durante el tiempo de vigencia del contrato dichas cotizaciones aparece pagadas según los instrumentos indicados emanados precisamente de la instituciones encargadas de su administración y cobro sin que se haya incorporado otro antecedente que permita arribar a una conclusión distinta (no se pidió oficio a dichas instituciones sobre la existencia de una deuda previsional, teniendo presente la antigüedad de vigencia del contrato).

DUODÉCIMO. Precisiones jurídicas en cuanto a las exigencias de una carta de despido, conforme a los principios y normas del Derecho del Trabajo. No es jurídicamente correcta la afirmación que hace la contestación en orden a que la carta de despido que aplica un desahucio del artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo no necesita explicitar cuál es la hipótesis de desahucio que se configura, pues la ley no lo exige, porque el actor tenía pleno conocimiento que era un trabajador de la exclusiva confianza de su empleador y porque una característica esencial del desahucio es que se aplica a determinados cargos dentro de la estructura de una empresa, y no puede legalmente ser calificada de improcedente, no originando incremento legal alguno a la indemnización por años de servicio.

En primer lugar, pues el trabajador, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo puede recurrir al juzgado competente para que se declare la falta de justificación de cualquiera de las causales de los artículo 159, 160 y 161 (incluyendo, por cierto, el desahucio), de manera que el tribunal puede declarar la improcedencia del desahucio aplicado, lo que se ratifica más adelante en la misma norma en su literal a), al determinar



el aumento recargo de 30% cuando se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161, nuevamente sin distinción alguna.

En segundo lugar, la exigencia de fundamentación es aplicable a la parte empleadora aun cuando invoque el desahucio, no en cuanto a los hechos en que ella se fundamente pues el desahucio es por esencia sin expresión de causa, sino porque la misma norma del inciso 2º del artículo 161 establece tres hipótesis de aplicación del desahucio, o tres categorías de trabajadores a los que se les aplica y la carta debe indicar a cuál de ellos se refiere, en especial a aquellos que no son trabajadores de casa particular. Y demostración de ello es que la parte demandada debió explicitar en su contestación cual de dichas hipótesis le era aplicable al actor, aun cuando no lo hace en la carta de despido.

Por último cabe señalar que la finalidad protectora de la legislación laboral y su proyección en la estabilidad o continuidad del contrato, hace procedente establecer que la terminación del contrato por la sola voluntad del empleador es excepcional, de aplicación restrictiva y no debe ser contraria a los Convenios o Tratados Internacionales en especial al Convenio 158 de la OIT que, si bien no ha sido ratificado por Chile, establece los principios sobre los cuales se debe establecer un régimen de terminación del contrato por voluntad del empleador, el que establece (artículos 4 y siguientes) que siempre la terminación por dicha voluntad debe tener una causa y debe el trabajador tener recursos judiciales para la impugnación de dicho término.

DÉCIMO TERCERO. En el desahucio aplicado al actor se funda en que el actor tenía un cargo de exclusiva confianza. Dicha categoría no es aplicable al demandante. El despido es improcedente. No obstante que no lo indica la carta de despido, la contestación de la demandada, en definitiva, propone y plantea que el desahucio se le aplica al demandante porque es un cargo de exclusiva confianza.

Al respecto cabe señalar que se deben descartar argumentaciones dirigidas en ese sentido. Es totalmente irrelevante que el actor no estuviere sujeto a la limitación de jornada del artículo 22 inciso 2 del Código del ramo por no tener fiscalización superior inmediata, en primer término, porque de la prueba rendida aparece que el actor si estaba sujeta a supervisión permanente por jefatura y muchas de sus decisiones pasaban por la aprobación previa de una jefatura y en segundo término, porque dicha circunstancia contemplada en la ley tiene una finalidad diversa en relación con la jornada la oral. De lo contrario se podría estimar que todos aquellos trabajadores exentos de la limitación de jornada serían trabajadores de exclusiva confianza para efectos del desahucio, independiente de la naturaleza de sus labores (que es lo que en definitiva señala la norma legal del citado artículo 161 inciso 2). Además, resulta improcedente, fundar la naturaleza de exclusiva confianza del cargo, en el hecho de que percibía una remuneración de \$5.886.934, pues ello parece no considerar la capacidad de trabajo del demandante y su antigüedad laboral en la empresa.

Asimismo y como la demandada ha optado por señalar que se trata de un cargo de exclusiva confianza atendida la naturaleza de las labores, los hechos y argumentos relativos a las facultades de administración y los poderes para representar a la parte empleadora, pierden relevancia.

Como el parámetro para determinar el carácter de exclusiva confianza debe emanar de la naturaleza del mismo cargo o empleo, como lo señala la regla del artículo 161 y al efecto, cabe concluir, como fácticamente se determinó en el motivo Octavo, que el actor estaba contratado como Agente II para las funciones indicadas en el contrato, en carácter de jefatura y para dirigir y administrar la oficina o sucursal que la empleadora le asigne, así como la orientación, control y supervisión de la labor; la planificación de las estrategias de negocios; así como la administración de los medios materiales y humanos a su cargo, pero solo relativas solo a la sección de Banca Empresas, en una sucursal en donde existían 3 secciones a cargo de jefaturas distintas al actor, el cual, además, y en cuanto a sus facultades o atribuciones estaba limitado en el ejercicio de ellas en los términos señalados por el mismo actor en su demanda, lo que debe llevar a concluir que no se trata de un empleo o cargo de exclusiva confianza que autorice a aplicarle el desahucio sin expresión de causa.



La determinación anterior debe hacerse siempre caso a caso y teniendo presente la naturaleza del empleado en los hechos. Si bien el actor tenía el carácter de jefatura y de superior responsabilidad, las diversas limitaciones a sus facultades hacen que en definitiva la posibilidad de comprometer los intereses del banco hayan sido muy limitadas, y no aparece de todos los antecedentes de prueba ya señalados en el motivo Octavo, que el actor haya tenido una especial relación con el Banco pues en casi toda su labor estaba supeditado a la concurrencia de otras voluntades, que pudiere calificarlo como un cargo o empleo de exclusiva confianza. Por la naturaleza de su cargo, además resulta irrelevante que el actor haya participado en la negociación colectiva que dio origen al último instrumento colectivo vigente entre las partes.

Como se dijo más arriba el principio protector aplicable principalmente en la relación individual de trabajo, hace que la interpretación legal debe tener en consideración la estabilidad en el empleo como proyección de la finalidad cautelar del derecho del Trabajo. Lo que determina que el contrato de trabajo solo puede terminar por las causales que la ley establece, de forma que no tiene efecto jurídico la cláusula del contrato individual que declara ser el cargo del actor uno de exclusiva confianza, si en los hechos no tiene esa naturaleza.

Por todo lo señalado anteriormente es de debe declararse que el desahucio aplicado al demandante es improcedente y como no ha sido discutido que al actor le fue pagada su indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previa, ni fue discutida la base cálculo en cuanto al monto de la última remuneración mensual, cabe establecer que procede el 30% de recargo de la letra a del artículo 168, sobre cuyo monto se razonará en el motivo que sigue.

DÉCIMO CUARTO. El porcentaje de recargo debe ser sobre la indemnización legal, por haberlo así pactado la demandada con el sindicato del actor en el ejercicio de su autonomía colectiva. Según quedó establecido en el motivo Noveno, el actor formaba parte del Sindicato Nac. De trabajadores Banco Santander y Emp. Relacionadas Grupo Santander, el que, en uso de la libertad sindical y de su autonomía colectiva, pactó con la empleadora que, en el evento que los tribunales de justicia, declararen que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, (aquella sin topes legales), sino que sobre la indemnización por años de servicios legal, aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales.

El instrumento colectivo implica una expresión de voluntad colectiva de los trabajadores, en orden a limitar la eventual aplicación del recargo por calificación como injustificado de un despido por necesidades de la empresa, lo que debe el tribunal resolver es, si dicho pacto tiene aplicación o no.

En concepto del tribunal, la cuestión a resolver, en definitiva, es si las partes (sindicato y empleador) pueden limitar, en un instrumento colectivo, la eventual determinación del 30% de recargo (por improcedencia de la causal) para calcularse sólo sobre los límites legales y no sobre la indemnización convencional pactada, es decir, si se está o no en presencia de un derecho irrenunciable.

Sin perjuicio del efecto obligatorio de todo acto jurídico, el instrumento colectivo, como consecuencia de la autonomía y la representación colectivas que tiene el sindicato respecto de los trabajadores, tiene diversos efectos propiamente laborales. Uno de ellos es la eficacia normativa por la cual, en el respectivo instrumento se establecen condiciones comunes de trabajo para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la aplicación del contrato, pasando a constituir verdadera norma creadora de Derecho para los trabajadores y el empleador, sin necesidad de modificar los contratos individuales, efecto que además, se caracteriza por su cualidad imperativa según se desprende del artículo 320 del Código del Trabajo, estando limitadas solamente por la existencia de derechos irrenunciables conforme al artículo 5 inciso 2 del Código del Trabajo.

Se debe establecer si resulta procedente aplicar un pacto expreso que limita la aplicación del recargo a la indemnización legal por años de servicios, cuestión que se



debe resolver determinando si estamos o no en presencia de un derecho laboral irrenunciable.

No se vulnera el derecho a demandar la procedencia de la causal ni a obtener como sanción el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, pues la indemnización convencional superior pactada por las partes ya no es un derecho laboral irrenunciable, sino que un derecho pactado en virtud de la autonomía de la voluntad que, aunque limitada, subsiste en el ámbito laboral, en especial, en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. Es claro que las partes tuvieron la voluntad de que, en caso de obtenerse una declaración de improcedencia de despido por necesidades de la empresa, el 30% debía calcularse sobre el tope legal de la indemnización y no sobre la convencional pactada.

Por ello es que el recargo del 30% debe ser establecido sobre la indemnización por años de servicios legal aplicándose los topes legales.

DÈCIMO QUINTO. Debe rechazarse la pretensión de sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del trabajo y de diferencias de indemnización por años de servicio. Conforme lo indicado en el Motivo Octavo, el contrato de trabajo estuvo vigente entre las partes desde el 1 de enero de 1986 y 1 de abril de 2019, y estando acreditado el pago de cotizaciones previsionales durante dicha vigencia no procede aplicar la sanción pedida por la parte demandante, y el cálculo de la indemnización convencional sin topes, ha sido correctamente, razón por la que debe rechazarse estas pretensiones del actor.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 73, 161 inciso primero, 162, 163, 172, 173, 445, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, se ACOGE PARCIALMENTE la demanda deducida por don SERGIO ANDRÉS CORREA SEPÚLVEDA en contra de BANCO SANTANDER CHILE y, en consecuencia se declara:

I.- que el despido del actor ocurrido el 1 de abril de 2019 es improcedente y se condena a la demandada al pago de la suma de \$ 8.187.031 por concepto de recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicio.

II.- Que se rechaza la demanda en lo demás pedido.

III.- Que la suma de dinero precisada en el acápite I, se pagará más los reajustes e intereses legales calculados de la forma prevista en el artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa por no haber sido vencida totalmente en juicio.

Manténganse en custodia la prueba documental incorporada por las partes por un el plazo de tres meses contados desde la fecha en que la sentencia quede ejecutoriada, a cuyo término procederán a su retiro bajo apercibimiento de destrucción.

Las partes quedan válidamente notificadas de la sentencia en la actuación decretada para el día de hoy.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT N° O-208-2019

RUC N° 19- 4-0183131-5

Dictada por don Jaime Cruces Neira, Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO
TALCA

Fonos: 712226262 – 712230172 – 712236180
4 Norte N° 615, Segundo Piso, Talca.
e-mail: jlabtalca@pjud.cl



XVLBPXNCPT

A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>