

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido Injustificado, Cobro De Prestaciones e Indemnizaciones

DEMANDANTE: Liliana Del Carmen Poblete Parada y Leonardo Hernán Parra Peters

DEMANDADO: Itaucorpbanca

RIT: O-470-2020

RUC: 20- 4-0290707-0

-----/

Chillán, ocho de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Liliana del Carmen Poblete Parada, cesante, Cédula de Identidad 11.810.196-0 domiciliado en Chillán, pasaje San Lucas 1529 y **Leonardo Hernán Parra Peters**, cesante, Cédula de Identidad 13.562.003- 3 domiciliado en Chillán, pasaje Bueras 756, interponen demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de **Banco Itau Corpbanca S.A.** rut 97.023.000-9, empresa del giro bancario, representada legalmente en virtud del artículo 4 del Código del ramo por don Javier Albornoz Aguilar, ignora profesión u oficio, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de conformidad al mismo artículo, ambos domiciliados en Chillán, Constitución 550.

Para ambos demandantes, solicita el incremento contemplado en el artículo 168, letra a) del Código del Trabajo y la restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía. Funda lo pedido en que la causal de necesidades de la empresa resulta en la especie, improcedente.

CONTESTACIÓN: A objeto de justificar los despidos, en la contestación de la demanda, la parte demandada arguye que ha experimentado distintas transformaciones en su modelo operacional, lo cual la ha obligado a reestructurar distintas áreas en la empresa. De esta manera, algunos cargos que anteriormente desarrollaban ciertas funciones, fueron modificados con el fin de desarrollar un número mayor de funciones, aumentando así la productividad y eficiencia de los procesos del banco, y obligándola a disminuir la dotación de personal.

Explica que se trata de un proceso a nivel nacional, y que se ha llevado a cabo en las distintas Gerencias que componen el banco, las cuales han sido reestructuradas con el fin de mejorar la eficiencia de las distintas áreas. Así las cosas, en virtud de este proceso de reestructuración, se han desvinculado a más de 365 colaboradores solo entre los meses de julio y noviembre de 2020.

En lo que respecta a la restitución del aporte del empleador a la AFC, sostiene que el legislador autoriza expresamente al empleador a imputar al pago de la indemnización por años de servicio lo aportado a la Cuenta Individual del trabajador durante el período que estuvo vigente el contrato de trabajo, sin realizar referencia alguna respecto de si el despido por necesidades de la empresa es justificado o no.



Asimismo, pide tener en consideración que, al despedir al trabajador por la causal de necesidades de la empresa, el empleador debe pagar la indemnización sustitutiva de previo aviso y por años de servicios, las cuales vienen a resarcir al trabajador por la pérdida de su fuente laboral. Por ende, el legislador autoriza a descontar el aporte al seguro de cesantía, en aquellos casos en que se invoca la causal de necesidades de la empresa, toda vez que no existe la posibilidad de indemnizar dos veces por un mismo hecho, siendo esta causal la única dentro de nuestro ordenamiento que considera el pago de indemnizaciones.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Se fijaron los siguientes hechos controvertidos.

1.- Efectividad que se hizo necesaria la separación de los trabajadores demandantes, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. En la afirmativa hechos que la configuran.

2.- Efectividad de ser procedente la devolución del seguro de cesantía reclamado en la demanda. En la afirmativa hechos y circunstancias.

SEGUNDO: PRUEBA INCORPORADA POR LA PARTE DEMANDADA:

PRUEBA DOCUMENTAL.

1.- Contrato de trabajo de fecha 19 de octubre de 2009 entre Corpbanca S.A y Liliana del Carmen Poblete Parada.

2.- Carta aviso de término de relación laboral de Liliana del Carmen Poblete Parada, de fecha 29 de julio de 2020.

3.- Finiquito de fecha 29 de julio de 2020 de Liliana del Carmen Poblete Parada, firmado ante notario público.

4.- Contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2013 entre Corpbanca S.A y Leonardo Hernán Parra Peters.

5.- Carta aviso de término de relación laboral de Leonardo Hernán Parra Peters Parada, de fecha 29 de julio de 2020.

6.- Finiquito de fecha 29 de julio de 2020 de Leonardo Hernán Parra Peters, firmado ante notario público.

7.- Detalle de finiquito de don Leonardo Hernán Parra Peters.

8.- Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Leonardo Hernán Parra Peters, de fecha 28 de julio de 2020.

9.- Listado de 365 trabajadores desvinculados entre julio y noviembre de 2020 por necesidades de la empresa.



10.- Listado de 171 trabajadores desvinculados entre julio y noviembre de 2020, que se desempeñaban en el área de Gerencia Corporativa Banca Minorista (filtrado del documento N° 8).

11.- Listado de 25 trabajadores que se desempeñaban como Ejecutivos de Inversiones desvinculados entre julio y noviembre de 2020 (filtrado del documento N° 8)

12.- 25 cartas de despido de trabajadores que se desempeñaban como Ejecutivos de Inversiones desvinculados entre julio y noviembre de 2020.

PRUEBA TESTIMONIAL. Prestaron declaración los siguientes testigos:

1.- **Marcelo Andrés Mella Moya.** Jefe de inversiones sucursales (depósitos a plazo), expone que era jefe de ambos trabajadores quienes fueron despedidos luego de haberse centralizado el equipo de inversiones para lograr una atención desde Santiago, sin ejecutivos presenciales. En este punto señala que los demandantes no fueron reemplazados y sus labores se distribuyeron entre ejecutivos que están en Santiago.

2.- **Juan Antonio Thuma Fagres.** Gerente de mercado de capitales, expone, en síntesis, que ambos demandantes trabajaron en la gerencia de mercado de capitales, eran ejecutivos de inversiones. Respecto del motivo de los despidos, explica que se efectuó un cambio estructural en todas las sucursales que no contarán más con ejecutivos de inversiones y se centralizó la función y hoy están en Santiago, atendiendo a la clientela en forma remota. El cargo existe en forma centralizada

TERCERO: Según las comunicaciones de término de los servicios remitidas a los trabajadores demandantes, las desvinculaciones se fundamentan por la reestructuración del área en la cual se desempeñan.

CUARTO: Existe un criterio jurisprudencial uniforme y general según el cual, en la causal de necesidades de la empresa prevalece un carácter objetivo que requiere la concurrencia de hechos y circunstancias que hacen necesaria la desvinculación de un trabajador, con prescindencia de la voluntad del empleador. En la causa rol 1073-2018, la CS, sostiene que *“la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado”*;



Desde una perspectiva formal, la carta de despido debe contener una descripción detallada de los hechos que motivan el despido, según lo corrobora la misma Corte Suprema en la causa N° 10.636-2014, al sostener *“que para realizar cabalmente la impugnación de la causal, el trabajador debe tomar real conocimiento de las circunstancias que el empleador ha considerado para poner término a su contrato, no bastando que se mencionen alguna o algunas de las razones que se indican a modo ejemplar y de manera abstracta en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral”*.

Se hace así, absolutamente necesario que la causal responda a consideraciones objetivas, tanto en lo formal, como en el fondo.

En las cartas de despido incorporadas, no se satisface las exigencias en lo concerniente a la descripción precisa de los hechos, si se considera que no se especificaron los elementos de hecho que sirven de fundamento a la reestructuración, puesto que no se proporcionan antecedentes de su génesis, de los cambios que introduce, si es global o afecta a sucursales, por citar a vía ejemplar algunos aspectos claves en este tipo de procedimientos que la comunicación, omite. Aún cuando se entendiera cumplida la exigencia en cuanto a la forma, resultaba necesario demostrar el plan de salida de trabajadores, que permita explicar la indispensable reorganización y modernización de los cargos y en particular, respecto de los trabajadores demandantes, pero no se rindió prueba idónea sobre la materia.

En lo tocante al fondo, aun careciendo la reestructuración invocada de antecedentes en cuanto a su origen y desarrollo, igualmente podría fundarse en elementos objetivos ligados a resultados económicos negativos, en base a los cuales es posible plantear una reducción de la planilla de trabajadores. Sin embargo, tampoco se han incorporado elementos técnicos, contables o económicos, adecuados para dicho propósito. De esta manera, la decisión exoneratoria aparece, en concreto, ligada al propósito del empleador de rebajar los costos. Si bien el empleador es quien legítimamente detenta el poder de dirección de la empresa, debe asumir los riesgos de esta decisión si esta se apoya en elementos que emanan de su mera voluntad y discrecionalidad y no en factores técnicos u objetivos. Se debe reiterar que el criterio jurisprudencial hace prevalecer el principio de protección del trabajador por sobre la flexibilización y adaptabilidad empresarial y subordina la justificación de las necesidades de la empresa a circunstancias objetivas graves y permanentes, que, en concepto del tribunal, no se dan en la especie.

De lo dicho se sigue que deben acreditarse factores ajenos e independientes de la empresa, como motivación principal del despido, situación que fue anteriormente descartada por el tribunal. Por consiguiente, el despido de los trabajadores debe ser declarado improcedente y corresponde incrementar la indemnización por años de servicio en un 30%, de acuerdo a lo preceptuado por la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.



QUINTO: A mayor abundamiento, conforme a lo expuesto en los fundamentos precedentes, la reestructuración aparece desprovista de sustento técnico y económico, suficientes para configurar las necesidades de la empresa. La decisión de **despidos masivos** adoptada por la empresa, no refleja una necesidad objetiva. Más bien, sugiere el uso de las facultades de administración del empleador orientada a la optimización de los recursos empresariales, que, como se dijo antes, implica riesgos que deben ser asumidos por el empleador, en la medida que tampoco se aportaron antecedentes específicos para explicar la génesis, desarrollo y efectos en la planilla de colaboradores, de la reestructuración implementada. A esto se agrega que los avisos de despido de los trabajadores demandantes, tampoco mencionan que la decisión se tomó en el marco de una reducción planificada de trabajadores de la sociedad demandada.

SEXTO: Aporte del empleador al seguro de cesantía.

De conformidad al artículo 13 de la Ley N° 19.728, “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...”. El inciso segundo agrega que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”.

Lo anterior debe ser complementado con lo dispuesto en el artículo 52 de la citada ley cuyo texto señala que: “Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios”. El inciso 2° dispone a su vez, que “Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13”.

Lo señalado en las normas citadas supone que el descuento respecto del saldo que se registra en la cuenta individual del trabajador por concepto de seguro de cesantía, opera solo en caso que se haya producido el término de los servicios del trabajador por la causal de necesidades de la empresa.

De este modo, si la decisión sobre la procedencia de las necesidades de la empresa ha sido sometida a decisión jurisdiccional, y es declararse injustificada la causal, la imputación señalada en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no tiene lugar, pues el descuento efectuada con anterioridad por el empleador es válido solo cuando está sujeto a la condición de haber operado efectivamente la causal de necesidades de la empresa.

SÉPTIMO: En el último tiempo, la imputación por el empleador del aporte al seguro de cesantía ha sido objeto de interpretaciones disímiles por la jurisprudencia, incluyendo la Excm. Corte Suprema.



Recientemente, dicho tribunal ha reiterado en causa Rol N°33.245-2020.-, en sentencia dictada el 31 de agosto de 2021, *“el criterio asentado sobre la materia de que se trata, que ha sido expresado en sentencias previas, como son las pronunciadas en los autos Rol N° 2.778-2015, 12.179-2017 y 23.180-2018, entre otras, y más recientemente en los antecedentes N° 36.657-2019, 174-2020, 25.780-2019 y 66.990-2020, en las que se ha declarado que “una condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”. De manera que “la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada”.*

El mismo criterio, favorable al descuento, ha sido también compartido por parte de la jurisprudencia que, para fundamentarlo, acude a algunas implicancias que se derivarían de aceptar el descuento sin tomar en cuenta la justificación de la causal, tales como:

.- Sería un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que éste, a fin de obtener un beneficio invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, provocando que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produzca efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificado.(rol N° 122.154-2020 de la Excma. Corte Suprema.

.- La decisión jurisdiccional en cuanto declara injustificado o improcedente el despido carecería de eficacia, lo que es un evidente contrasentido, ya que al no haber operado la causal invocada por el empleador para despedir al trabajador, los efectos que pudiera haber generado ese término de servicios deben retrotraerse: a su estado anterior, razón por lo que es del todo procedente restituir el dinero que se ha descontado indebidamente al trabajador. (rol 115-2021, I. Corte de Apelaciones de Santiago).

.- Es una inconsistencia que el despido sea injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantenga su eficacia. N°174-2020.(Excma. Corte Suprema).

OCTAVO: Por ende, conforme a las disposiciones legales citadas y los razonamientos expuestos precedentemente, considerando que el despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo ha sido declarado improcedente, se hará lugar a la restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía por el monto señalado en la demanda.

NOVENO: Los medios de prueba restantes, no contienen antecedentes relevantes acerca de las motivaciones del despido y la procedencia de la restitución del aporte empresarial al seguro de cesantía, únicas materia discutidas por las partes, respecto de las cuales, dicha prueba no influye sustancialmente.



POR ESTAS CONSIDERACIONES y VISTO lo dispuesto en los artículos 159 a 168, 452 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 13 LEY 19.728, artículo 1698 del Código Civil SE DECLARA:

I.- Que **se acoge**, la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones deducida por **Liliana del Carmen Poblete Parada** y **Leonardo Hernán Parra Peters** en contra de **Banco Itau Corpbanca S.A.**, ambos ya individualizados y se condena a la demandada al pago de las prestaciones siguientes:

A Liliana del Carmen Poblete Parada:

a) La suma de **\$6.518.046.-**, por concepto del recargo del 30% a la indemnización por años de servicios, según lo dispuesto en el artículo 168 letra A del Código del Trabajo.

b) La suma de **\$6.315.341.-**, por concepto de descuento indebido de AFC;

A Leonardo Hernán Parra Peters:

a) La suma de **\$3.504.925.-**, por concepto del recargo del 30% a la indemnización por años de servicios, según lo dispuesto en el artículo 168 letra A del Código del Trabajo.

b) La suma de **\$2.887.249.-**, por concepto de descuento indebido de AFC;

II.- las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses legales.

III.- Se condena en costas a la demandada.

Ejecutoriada que sea esta sentencia regístrese y archívese

RIT: O-470-2020

RUC: 20- 4-0290707-0

Dictada por Juez(a) Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.



