

Santiago, veintidós de julio de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que, ha comparecido BRIGITTE INÉS BERNADOT BERMÚDEZ, cesante, domiciliada para estos efectos en Bandera 84, oficina 305, Santiago, deduciendo demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra su ex empleador CLINICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS SpA, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por Juan Sabaj Manzur, ambos domiciliados en Avda. Recoleta N°464, Comuna de Recoleta, conforme a los siguientes antecedentes que pasa a exponer:

Que, con fecha 12 de abril de 2011 comenzó a trabajar para CLINICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS S.A como secretaria de la unidad médico quirúrgica, que sus funciones constaban en ejecutar todas las actividades administrativas de la unidad, gestión de interconsultas, coordinar comunicación médico paciente, médico familiares, enfermeras y médicos, coordinar juntas médicas en la unidad, recibir al paciente a la llegada al servicio médico quirúrgico indicando las reglas de seguridad tanto personales como de bienes, gestionar diversos requerimientos aportando a la optimización de tiempos y recursos en la atención a los usuarios en exámenes internos o externos hacia otros centros clínicos, gestionar ambulancias y realizar alta administrativa del paciente en el sistema, gestionar solicitudes de mantención de infraestructura y de equipos médicos, gestionar mantención y resolver problemas en el área de servicios computacionales de la unidad, además, archivo, actualización y orden de fichas clínicas, recuperación de exámenes, recepción y envío de documentos internos, manejo y solicitud de insumos administrativos, atención de público de forma presencial y telefónica, creación y digitación de informes, traslados y cartas de resguardo, informar directamente a supervisora y jefa de unidad de problemas en el área; siendo su jornada de trabajo de turnos rotativos (Lunes a viernes de 08:30 a 16:30 horas, sábado 08:30 a 13:30 horas. Lunes a viernes de 08:30 a 17:30 horas), con una remuneración de \$709.635.- (setecientos nueve mil seiscientos treinta y cinco pesos), base reconocida en el comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo.

Que, con fecha 05 de julio de 2021 fue desvinculada por Georgina Pávez acompañada de Daniela Díaz, enviándola a RRHH a hablar con Inés León quién confirmó la decisión tomada e informó que le harían llegar una carta de despido certificada a su domicilio la que nunca llegó. Días después reclamó a Inés León, vía mail, con el objeto de que le enviaran la carta, quien solo se limitó a decir que la empresa la había enviado, cuestión que nunca sucedió, que sabe por la constancia de despido de la Dirección del Trabajo, que la causal es la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; sostiene que la reestructuración alegada por la clínica es absolutamente falsa, justificando que lo único que ha hecho la empresa es despedir trabajadores sindicalizados, reemplazándolos con trabajadores de empresas externas, siendo su único objetivo precarizar el trabajo y evidentemente, debilitar a los sindicatos existentes. Por tanto; en mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario en contra de CLINICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS SpA, representada legalmente por Juan Sabaj Manzur, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación, acogerla en todas sus partes, declarando:

- a) Que su remuneración mensual asciende a la suma de \$709.635.- conforme a lo expuesto en el libelo.
- b) Que el despido es injustificado, indebido o improcedente y, en consecuencia, se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:



1. La suma de \$709.635.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
2. La suma de \$7.096.350.- por concepto de indemnización por 10 años de servicio.
3. La suma de \$2.128.905.- correspondiente al 30% de recargo, de acuerdo a lo señalado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
4. La suma de \$496.744.- por concepto de feriado legal periodo 2020-2021.
5. La suma de \$81.797.- por concepto de feriado proporcional (3,458 días)
6. Que por haberse declarado improcedente el despido no se autorice el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.
7. Todo lo anterior con reajustes e intereses.
8. Que se condene en costas al demandado.

SEGUNDO: Que, contestando la demanda ZARKO LUKSIC SANDOVAL, abogado, en representación de la empresa demandada CLÍNICA DÁVILA Y SERVICIOS MÉDICOS SpA., sobre despido injustificado y cobro de prestaciones, solicita el rechazo de esta, con expresa condenación en costas, basados en los siguientes argumentos:

Que, se reconocen los siguientes hechos: 1) Fechas de inicio y de término de la relación laboral entre las partes; 2) Que la relación laboral entre las partes terminó por aplicación de la causal legal “necesidades de la empresa”, contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo; 3) Que, en la carta de despido se señaló que la demandante tenía derecho a recibir las siguientes sumas de dinero: \$709.635.- como indemnización sustitutiva del aviso previo, \$7.096.350.- como indemnización por años de servicios y que, al aplicarse la causal de despido por necesidades de la empresa, se le descontará la suma de \$1.282.596.- que corresponde al aporte del empleador al seguro de cesantía.

Que, indica que las terminaciones contractuales se relacionan con el mal estado de los negocios de Clínica Dávila, siendo estos despidos razonables y, por sobre todo, justificados. En consecuencia, producto del complejo escenario productivo, de disminución sostenida tanto número de pacientes que la Clínica atiende, como de procedimientos, atenciones e ingresos a desarrollar en la Empresa, junto con la consecuente reducción de ingresos que enfrenta la Clínica y el considerable aumento de los gastos, se ha optado por modificar la estructura interna de diversas áreas, así la eliminación del cargo de la demandante se enmarca dentro del proceso de reestructuración de otros cargos al interior del área de la Gerencia de Operaciones y de la Clínica en su conjunto, ya que se trata de un proceso de racionalización que afecta a la mayoría de las unidades y áreas de la Empresa.

Que, tal como lo señala la comunicación del despido, durante el lapso comprendido entre los meses de enero y diciembre de 2020, la Clínica obtuvo de forma sostenida resultados económicos y financieros negativos, acumulando una pérdida neta que ascendía en ese entonces a \$8.680.289.000.- (ocho mil seiscientos ochenta millones doscientos ochenta mil pesos) tal como consta en el balance auditado por los profesionales externos de Price Waterhouse Cooper. Esta situación no mejoró para el año 2021, puesto que los costos de ventas aumentaron de \$31.482.036.000.- a \$ 39.411.831.000.-, de igual manera, los gastos de administración aumentaron de \$6.740.951.000.- a \$6.875.349.000.-, según consta de acuerdo con los estados de resultados asociados al mes de mayo de este aquel año. De igual manera, durante gran parte del año 2021, el número o cantidad de pacientes de los diversos servicios de la clínica se vieron reducidos en comparación con idéntico período de los años anteriores. En concreto, se vieron afectados los servicios del Centro Médico, las consultas médicas, las consultas no médicas, las atenciones del Servicio de Urgencia, el Servicio de Pabellón y el área de Hospitalizados. Lo anterior, se relaciona



directamente con los cambios en las condiciones del mercado de la salud privada y de la economía en general. En concreto, tal como se señala en la carta de despido, la desvinculación de los denunciados se encuadra dentro de un proceso de reestructuración analizado, desarrollado e implementado desde el año 2020 y que continúa hasta hoy.

Que, respecto al cobro de prestaciones demandados se solicita tener presente lo siguiente:

a) Respecto al cobro de la indemnización sustitutiva del aviso previo y las indemnizaciones por años de servicios, debe imputársele la suma aportada por esta parte al seguro de cesantía y que corresponde a \$1.272.833.- pesos, impetrando excepción de compensación por la suma antes indicada. b) Respecto del recargo del 30% contenido en la letra c) del Artículo 168 del Código del Trabajo, atendido que el despido se efectuó con una causal debidamente justificada y por intermedio de carta de despido correspondiente, el día 5 de julio de 2021, no procede. c) Respecto del feriado reclamado nada se adeuda por no corresponder la base de cálculo. d) Intereses, reajustes y costas. Nada se adeuda por tales conceptos.

En consecuencia, de acuerdo a lo expuesto, ajustándose a derecho el despido de la trabajadora, solicita rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 24 de marzo de 2022, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no se produjo, fijándose como **hechos no controvertidos** los siguientes:

1) Existencia de relación laboral entre las partes entre el 12 de abril de 2011 al 5 de julio de 2021.

2) Labores de secretaria.

3) La remuneración mensual de \$709.635 pesos.

4) El despido invocándose la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

5) El monto del aporte del empleador a la AFC de \$1.272.833 pesos.

6) Se reconoce feriado de \$453.404 pesos, el cual se está pagando por sentencia parcial.

A su vez, se fijó como **hecho controvertido** la efectividad de los hechos invocados en la carta de despido y cumplimiento de las formalidades legales.

CUARTO: Que, en la audiencia preparatoria se dictó sentencia parcial donde el tribunal, atendido el reconocimiento efectuado por la parte demandada **ordena el pago de la suma total de \$6.986.556.- pesos** por concepto de indemnización de aviso previo (\$709.635) y años de servicio (\$7.096.350) más el feriado (\$453.404), efectuando el descuento correspondiente al seguro de cesantía (\$1.272.833). Dicho pago deberá efectuarse en la cuenta que registraba la trabajadora para el pago de sus remuneraciones dentro de décimo día, a solicitud de la parte demandada y con la audiencia de la parte demandante.

QUINTO: Que para acreditar sus pretensiones la **parte demandada** incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

DOCUMENTAL:

1) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía de fecha 5 de julio de 2021.

2) Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 5 de julio de 2021, comprobante de correo certificado de igual fecha, por causal del artículo 161 inciso 1 del Código de trabajo esto es: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Que, señala "los motivos por los que se fundamenta el despido: la empresa se encuentra en proceso de racionalización de sus actividades".



- 3) Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, correlativo N° 46929.
- 4) Listado de trabajadores de Clínica Dávila y Servicios Médicos despedidos durante el año 2020 por la causal de necesidades de la empresa.
- 5) Listado de trabajadores de Clínica Dávila y Servicios Médicos despedidos durante el año 2021 por la causal de necesidades de la empresa.
- 6) Indicadores de prestaciones de Dávila durante los años 2019, 2020 y hasta agosto de 2021.
- 7) Indicadores de prestaciones del año 2021.
- 8) Estados de resultados de Clínica Dávila y Servicios Médicos del periodo enero a mayo de 2021.
- 9) Estados financieros consolidados resumidos Clínica Dávila y Servicios Médicos SpA y filiales correspondientes a los ejercicios terminados al 31 de diciembre de 2020 y 2019.

SEXTO: Que, la parte demandante se desiste de toda la prueba ofrecida en la audiencia preparatoria. -

SÉPTIMO: Que, en primer término es necesario dejar sentado que no existe mayor controversia, en la circunstancia que la demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el 12 de Abril de 2011 hasta el 5 de Julio del 2021, cumpliendo labores de secretaria, siendo despedida por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, correspondiendo entonces, determinar la procedencia de la misma, en relación a los hechos referidos en la comunicación de término.

OCTAVO: Que, corresponde tener presente que el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo "... por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda." El número 1°, inciso 2°, del artículo 454 del referido texto legal, por su parte, indica que la audiencia de juicio "...se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado..." y que "...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, **sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.**"

NOVENO: Que, tal como lo ha señalado el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que deja al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no esta en condiciones de defenderse ni de ofrecer prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta



certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

DÉCIMO: Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.

UNDÉCIMO: Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. En ese contexto, el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla.

DUODÉCIMO: Que, de conformidad a lo anteriormente razonado unido a la carta de aviso de término de la relación laboral, la cual indica **“racionalización de sus actividades”**, (prueba documental N° 2 motivo quinto) se desprende que no contiene razones objetivas que justifican la desvinculación, tampoco indica la concurrencia de determinados hechos o situaciones que no dependan de la mera voluntad del empleador, no acredita condiciones graves ni permanentes, no señala cuales son las razones concretas, pues la carta solo contiene la frase precedentemente indicada, que a todas luces resulta estar redactada en términos generales, vagos e inespecíficos. Que, así las cosas no habiéndose logrado demostrar la necesidad inevitable de prescindir de los servicios del trabajador y teniendo a la vista la carta de despido incorporada por la demandada, necesario es concluir que el despido que fue objeto la trabajadora, resulta ser injustificado, lo que lleva necesariamente a acoger la demanda impetrada. Que, a mayor abundamiento el demandado incorporo prueba documental, específicamente los N°4, N°5, N°6, N°7, N°8, y N°9 del motivo quinto de esta sentencia, la cual apunta a dar por sentado los asertos expuestos en su contestación de la demanda y que no guardan armonía con los hechos descritos en la carta de despido, circunstancia



que se encuentra vedada al tenor de los principios inspiradores del derecho laboral conforme ya se analizó en los motivos octavo a undécimo.-

DÉCIMO TERCERO: Que, en cuanto a la suma descontada por la parte empleadora con relación al aporte efectuado en la cuenta individual de cesantía del trabajador de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, cabe tener presente que, según lo consignado en el motivo tercero de esta sentencia, es un hecho pacífico que el denunciado descontó la suma de \$1.272.833.-

Al efecto cabe tener presente que atendido el mérito de la reciente jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, a modo ejemplar, sentencia de unificación ROL N° 9796-2019 de diciembre de 2019, ha quedado de manifiesto que los argumentos aportados por la parte denunciante para solicitar la improcedencia del referido descuento tienen asidero legal, por cuanto, si bien la citada norma señala “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 servicio... Se imputara a esta prestación la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad...”, contemplando la posibilidad de efectuar el descuento del aporte del empleador antes aludido, es innegable también que, el legislador en la norma legal antes citada, se puso en la situación de que un empleador pusiera término al contrato haciendo uso de las causales del artículo 161 antes aludido de manera justificada, en ningún caso puede pretenderse que sea aceptado por la judicatura laboral que un empleador que, a sabiendas, procede al despido de un trabajador en virtud de la causal de necesidades de la empresa, sin justificación alguna, como ocurrió en el caso de marras, de conformidad al mérito de los fundamentos esgrimidos, pueda además, beneficiarse con una franquicia que le otorgó el legislador en un texto especial, así fue resuelto en un fallo de unificación de jurisprudencia IC N°2778-2015, advirtiendo que se estaría “validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza”, por ende, se procederá a acoger la solicitud del recurrente en cuanto a declarar la improcedencia de dicho descuento, ordenándose la devolución de la suma antes dicha.-

DECIMO CUARTO: Que, la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto en forma precedente.

DÉCIMO QUINTO: Que, cada parte soportara el pago de las costas de la presente causa.-

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 161, 168, 173, 420, 425 a 462, 485, 486, 487, 489, 490 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por BRIGITTE INÉS BERNADOT BERMÚDEZ, en contra de la sociedad CLÍNICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS SpA, declarándose injustificado el despido de que fue objeto, condenándosele al pago de las siguientes prestaciones:

- \$2.128.905 por concepto de recargo Legal del 30% según el Artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

- \$1.272.833 por descuento al aporte de seguro de cesantía



II.- Que, cada parte pague sus costas.

III.- Que las cantidades ordenadas pagar en forma precedente deberán serlo con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y comuníquese.

RIT O-366-2022

RUC 22- 4-0379743-3

Dictada por CECILIA SOLEDAD VILLANUEVA PEREZ, Juez Titular Destinada del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

