

RIT N° : O-7116-2022
RUC N° : 22-4-0441689-1
MATERIA : DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES
DEMANDANTE : CLAUDIA REYES PEROT
DEMANDADO : GANASALUD SpA

Santiago, diecinueve de julio de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **CLAUDIA REYES PEROT**, domiciliada para estos efectos en Pasaje Araucaria N°8416, comuna de La Florida, quien interpone demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de **GANASALUD SpA**, domiciliado para estos efectos en Huérfanos 1117, oficina 1105, comuna de Santiago, representada legalmente por Heriberto Ernesto Pizarro Salinas, domiciliado en Segunda Avenida 1412, comuna de San Miguel, a fin de que se declare que su despido es improcedente y se condene a la demandada al pago del recargo legal, todo con reajuste, intereses y costas.

Fundando lo anterior señala que ingresó a prestar servicios para la demandada el día 01 de enero de 2014, siendo su cargo Abogada, contando entre sus principales funciones según el propio contrato de trabajo firmado con su ex empleador las siguientes:

- Elaborar, tramitar y gestionar la presentación de Recursos de Protección, Reclamaciones, Apelaciones y cualquier otra gestión jurídica y administrativa encomendada;
- Elaborar y presentar recursos administrativos en las Instituciones que corresponda a la materia encomendada;
- Aconsejar profesionalmente en derecho a los clientes de la empresa;
- Asesorar profesionalmente en derecho a la gerencia y otros profesionales de la empresa para la gestión propia del negocio;
- Cobrar los dineros procedentes de las Costas de los Recursos de Protección, que corresponden a los honorarios de la empresa y cualquier otro



monto que se considere como contraprestación complementaria y/o adicional pactada con el cliente.

- Representar Judicialmente a los Clientes de empresa;
- A solicitud del empleador y amparado en el contrato suscrito con el Cliente deberá delegar el Mandato Judicial con las mismas atribuciones conferidas. Continuidad de la Representación Conferida, según contrato suscrito con el Cliente;
- La Trabajadora no podrá asesorar y gestionar en forma independiente en su jornada laboral a personas sobre las materias de especialización laboral de la empresa.

Explica que en cuanto a la jornada laboral, su contrato establecía una jornada ordinaria de lunes a viernes, de 08:30 a 18:30, con una hora de colación al día.

Dice que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la cantidad de \$3.126.298.-

Sostiene que mientras prestó servicios nunca hubo reparos en su contra o amonestaciones por el cumplimiento de sus funciones.

Expone que ingresó a prestar servicios en enero de 2014 a la empresa, en calidad de abogada, hasta el día 10 de septiembre donde fue despedida verbalmente, supuestamente, por la causal de “Necesidades de la Empresa”. Agrega que es menester hacer presente que su despido se realizó mientras se encontraba con Licencia Médica.

Indica que durante la relación laboral cumplió con sus obligaciones como abogada de la empresa, al atender clientes, redactar demandas, tramitar las causas, comparecer a los juicios, y cualquier otra obligación contenida en su Contrato de Trabajo o propia de su rol como abogada de la misma. Agrega que la empresa se dedicaba a prestar asesorías a personas naturales para interponer acciones de protección por alza en los planes de salud de Isapre.

Así manifiesta, este año 2022, a la fecha del término de su Contrato de Trabajo, habíamos presentado 5.600 acciones de protección (aproximadamente), los que fueron acogidos, sin otorgar costas. En virtud de esto añade, se determinó poner término a su Contrato de Trabajo aduciendo que la Empresa no estaba percibiendo ingresos, y que esta cerraría buscando su liquidación; en virtud de lo anterior, y por la incapacidad de mi ex



empleadora de poder cubrir mi indemnización por años de servicios, se llegó a un acuerdo extra patrimonial con el único objetivo de poner fin a la relación laboral en buenos términos.

Pero esta paz refiere fue rápidamente interrumpida ya que, simultáneamente a su despido, su ex empleadora reemplazo su vacante y la de los otros despedidos con personas nuevas, lo cual no se condice con la causal de despido invocada, y por la cual accedí originalmente a no perseguir la indemnización de mis años de servicio, aceptando un acuerdo alternativo de naturaleza extra patrimonial.

Alega que así, hoy, Ganasalud funciona con un nuevo equipo de trabajo, con la página web activa, nuevo celular de contacto y tratando de mantener a los antiguos clientes, pese a habérmelos cedido como parte de mi compensación en mi finiquito por no tener dinero para pagar todo lo adeudado, y captando buscando captar nuevos, lo que me lleva a pedir al Tribunal se sirva declarar que su despido ha sido injustificado.

Hace presente que el día 10 de septiembre de 2022, estando con licencia médica, su empleador le despidió de forma verbal, aduciendo la causal de Necesidades de la Empresa, sin existir comunicación formal alguna, y sin justificar la causal en cuestión, lo cual ya es un incumplimiento a los requisitos que debe cumplir el término de una relación laboral.

Establece que con fecha 13 de septiembre suscribí finiquito con mi ex empleadora, dejando expresa reserva de derechos, la cual versa: “Me reservo el derecho a demandar despido injustificado o improcedente”.

Adicionalmente menciona, es menester hacer presente que, en este finiquito, se detallan como conceptos adeudados su indemnización de 9 años de servicio, sustitutiva de aviso previo, 39 días de feriado legal y proporcional y 10 días trabajados en el mes de septiembre, lo que asciende a la suma de \$35.993.460. Sin embargo añade, este no fue pagado íntegramente en dinero, sino solo \$5.993.460.- del total, pactando que el saldo restante (\$30.000.000.-) se entiende pagado mediante la cesión de cartera de clientes de la empresa, la cual dice relación con los afiliados que han solicitado a la empresa la interposición de recursos de protección en contra de ISAPRES, y que han sido patrocinados por ella; por lo que en el mismo acto la demandada le cedió y transfirió íntegramente su cartera de clientes.



Precisa que nuestro ordenamiento jurídico, en materia de derecho del trabajo, establece que el término del vínculo laboral está regido por el sistema de estabilidad relativa del empleo, en virtud del cual un empleador solo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de despido. Agrega que dicha formalidad encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendida que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

Así narra, la Corte Suprema ha estado conteste en determinar que es una manifestación de del derecho a un real y justo procedimiento el que se suministren antecedentes motivos del despido. Así añade, en la causa rol 47.874-2016, considerando 7° “Que, así, el trabajador podrá 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 verá ha entorpecido si desconoce los presupuestos reales y precisos que se tuvieron en consideración para desvincularlo; dificultad que experimentar a si se concluye que la omisión en el envío de la comunicación escrita o su ausencia no lo deja en la indefensión y que es suficiente que haya tomado conocimiento de los hechos por otra vía, en el caso concreto, en la Inspección del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, resulta 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 suministre 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”

Advierte que la exigencia legal de señalar los hechos en que se funda la causal de despido invocada es de suma relevancia, atendido que de acuerdo a las reglas del Onus Probandi, corresponde al empleador acreditar los



presupuestos fácticos constitutivos de la o las causales que invoca, y dicha prueba solo podrá recaer en hechos invocados en la carta de despido.

Razona que el artículo 168 del Código del Trabajo permite que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160, y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere (...)”.

Señala que respecto de la nula fundamentación de las razones de hecho que constituyen supuestamente la causal de despido, nuestra Corte Suprema de manera reiterada y uniforme ha establecido que tal situación hace que el despido deba ser calificado como injustificado. Así, en fallo de unificación Rol N°20.043-16, resolvió:

“4° Que 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 dejaba 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 estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo 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.

5° 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 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;

6° 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;

7° Que, 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. La información que el demandado puede aportar en el escrito por el cual contesta la demanda no es posible calificarla como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los



medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que el trabajador tiene para recabarlos.”

Por otro lado explica, de acuerdo con la falta de comunicación del despido, la empresa pretende aplicar la causal de necesidades de la empresa, lo que además de no ser explicado y relatado de ninguna forma, esta alegación ha sido considerada improcedente, por cuanto sólo pueden esgrimirse razones económicas objetivas graves, ajenas a la mera voluntad del empleador.

Dice que así, el caso de autos cumple con todos los elementos para ser considerado como un despido improcedente por errónea aplicación del art. 161.

Sostiene que el artículo 168 del Código del Trabajo: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161

Explica que como puede apreciar, la existencia del finiquito no podría entenderse como instrumento liberatorio, toda vez que, la señalada reserva es específica y clara en cada uno de los conceptos que por esta demanda se reclaman, restringiendo de esta forma el poder liberatorio.

Indica que establece que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, se pagaran reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice. Estas sumas devengarán el máximo interés permitido para las operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.



SEGUNDO: Que la demandada opuso en primer lugar **excepción de transacción**, en relación con la reclamación realizada por la demandante, respecto a la remuneración mensual señalada por la demandante.

Manifiesta que tal como la misma actora doña Claudia Reyes Perot expresamente reconoce en su demanda, en particular en el punto 4.- de la misma el día 13 de septiembre de 2022, suscribió un finiquito laboral con mi representada, ante el Notario Público, documento donde la demandante estampó reserva de acciones.

Refiere que al respecto y tal como reconoce la demandante, dicha reserva de acciones es del siguiente tenor “Me reservo el derecho a demandar despido injustificado o improcedente”

Ahora bien alega, según se desprende de dicho instrumento, a la demandante se le pagaron los siguientes montos y prestaciones:

- \$3.045.266.- por indemnización sustitutiva aviso previo
- \$27.407.394.- por indemnización por 9 años de servicios
- \$4.440.800.- por 39 días de vacaciones legales y proporcionales
- \$1.100.000.- por 10 días trabajados en Septiembre

Hace presente que de lo señalado se desprende inequívocamente que en este caso no existe una reserva respecto a la remuneración mensual promedio por parte de la demandante, aceptando en los montos ofrecidos y pagados en dicho acto y de acuerdo a lo dispuesto en la cláusula tercera de dicho finiquito.

Establece que cabe señalar que no se trata en este caso de legos, o de personas que no entienden lo que firman ni los efectos de un finiquito, toda vez que se trata de una abogada y prueba de ello es que el finiquito fue firmado con reserva.

En efecto menciona, habiendo suscrito dichos instrumentos con pleno conocimiento de las circunstancias ya señaladas, no puede alegarse por la actora con posterioridad que desconocía qué es a lo que estaban renunciando expresamente al firmar tal documento.

Precisa que en concreto, la actora no efectuó reserva expresa y concreta respecto de la base de cálculo de dicho documento.

Narra que el finiquito es un instrumento que emana y se suscribe por las partes ligadas al contrato de trabajo, con motivo u ocasión del término de la



relación laboral, en virtud del cual lo que se pretende es dejar constancia del cumplimiento de parte de cada una de ellas respecto a las obligaciones legales y contractuales existentes durante el periodo en que se desarrolló el vínculo laboral.

Advierte que este instrumento corresponde entonces a una convención que legalmente celebrada, como ocurre en el caso de autos, en que se cumplen a cabalidad los requisitos legales, tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, dando cuenta del término de la relación laboral en las condiciones que en él se estipulan.

De este modo razona, el finiquito tiene fuerza vinculante respecto a las partes que concurrieron a su suscripción, poniendo término a la relación laboral y zanjando cualquier diferencia que pudiera existir respecto de aquellas obligaciones y/o prestaciones respecto de las cuales ambas partes manifiestan expresamente su consentimiento.

Señala que por cierto, no cabe duda de que existe la posibilidad de que no haya acuerdo respecto de alguno de los conceptos, prestaciones o montos contemplados en dicho instrumento, de modo que se ha entendido que el carácter transaccional y el poder liberatorio que emana del finiquito se restringe en aquellos casos a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a aquellos elementos respecto a los cuales no existió conformidad, pero ello claramente no ocurrió en este caso, pues el finiquito se firmó sólo con reserva de derechos respecto de la causal de término.

En tales condiciones explica, la demanda intentada no puede prosperar respecto de la solicitud en cuanto a considerar una remuneración mensual promedio diversa a la ya fijada en dicho instrumento, toda vez que la transacción firmada con las formalidades legales, incluyendo el finiquito acordado recíprocamente por las partes, ha extinguido tales acciones y pretensiones que pudieren emanar de la relación laboral, habida consideración del amplio carácter liberatorio de dicho instrumento.

Dice que por tanto la demandante carece de legitimación activa para intentar modificar la remuneración indicada y aceptada por ella en dicho instrumento.



Entonces sostiene, la actora no pueden pretender desvincularse del contenido de los documentos que acuerda el finiquito, menos aún si en ese documento se aceptó por cada uno de ellos expresamente el pago de una importante cantidad de dinero por las indemnizaciones legales y de las vacaciones como consta en los mismos.

Expone que pretender desconocer ahora tal instrumento, una vez percibido el pago, importa una actuación que es inconciliable con el principio de la buena fe que contempla el artículo 1546 del Código Civil, y con la regla máxima contractual contenida en el artículo 1545 del mismo Código de Bello, en cuanto señala que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Indica que de más está indicar que el finiquito, en cuanto acto jurídico, cabe perfectamente dentro del concepto de transacción regulado en los artículos 2446 del Código Civil, y dentro de la definición de contrato o convención dada por el artículo 1438 del mismo cuerpo legal.

Por otro lado manifiesta, como ya se ha expresado, el documento suscrito en este caso cumple con las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo para poder ser invocado en este juicio.

Refiere que en consecuencia, es indiscutible que la actora efectivamente renunció a cualquier pretensión y acción, tendiente a modificar la base de cálculo utilizada en dicho instrumento.

Alega que a estos efectos resulta necesario recordar lo resuelto por nuestra Excma. Corte Suprema, en Octubre de 2009, al dictar fallo en el recurso de unificación de jurisprudencia seguido bajo el Rol N° 5816-2009, sentando claramente la doctrina de que “El finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación en las condiciones señaladas por el mismo, siempre que se cumplan las exigencias que para su celebración la ley exige. Analizando la naturaleza del finiquito a la luz de sus requisitos de celebración y efectos jurídicos, cabe concluir que se está en presencia de una convención, que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, y que será vinculante para los concurrentes, en miras a dar por finalizada la relación laboral. Por lo tanto, si existió consentimiento y



poder liberatorio en el finiquito suscrito en el caso particular, no es legítimo cuestionar el consentimiento y restarle poder liberatorio por circunstancias anexas al mismo, como la continuidad del servicio o la primacía de la realidad.”

Por lo tanto hace presente, sin perjuicio de lo que se expondrá más adelante en esta contestación, por este motivo, opone y solicita se acoja íntegramente la excepción perentoria de transacción derivada de la suscripción de finiquito pactado con efecto de cosa juzgada deducida, deducida en este acápite, motivo por el cual la demanda habrá de ser desestimada respecto a la base de cálculo planteada por las partes, en atención al efecto de cosa juzgada que al respecto ha producido la transacción y finiquitos válidamente suscritos ante notario.

TERCERO: Que la parte demandada principal estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Fundamentando lo anterior expresa que sin perjuicio de lo que mi parte expondrá y desarrollará en los siguientes capítulos de esta contestación, de manera previa, a continuación, señala aquellos hechos contenidos en la demanda que no son controvertidos a saber:

1.- Es efectivo que la relación laboral entre las partes se inició con fecha 1 de enero de 2014.

2.- Es efectivo que la demandante estaba contratada para desempeñar el cargo de “Abogada”.

3.- Es efectivo que término de la relación laboral se produjo con fecha 10 de septiembre de 2022.

4.- Es efectivo que la demandante, con fecha 13 de septiembre de 2022, firmó finiquito ante notario, con una reserva de derechos.

Señala que en relación al término de la relación laboral, la actora en su libelo señala que habría sido desvinculada el día 10 de septiembre de 2022 de forma verbal, por la causal de establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, mientras se encontraba con licencia médica.

Sin perjuicio de ello dice, la actora omite ciertos hechos, lo cuales esta parte expondrá a continuación.



Sostiene que Ganasalud es un estudio jurídico que tal como se desprende del libelo de autos se dedicaba a la presentación de recursos de protección por parte de los afiliados a las Isapres en contra de sus aseguradoras, para efectos de congelar o detener las alzas de los precios de sus planes.

Expresa que dichos servicios jurídicos eran prestados a sus representados o clientes, sin cobros asociados a los mismos, sólo a cambio de las costas personales y procesales que regulaban las diversas Cortes de Apelaciones del país.

Indica que es así que atendido el cambio de criterio de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones, se dejaron de regular las costas en estos casos, absolviendo a las recurridas de las mismas, hecho que perjudicó gravemente a ella ya que empezó a verse privada de dicha fuente de ingreso, ante el deterioro económico de Ganasalud empezó a plantearse la opción de cerrar sus puertas.

En dicho contexto manifiesta, a inicios del mes de septiembre de 2022 es que inició conversaciones con tres trabajadores Gino Robinson Figueroa, Lidia Paola Reveco Catalán y la demandante de autos doña Claudia Reyes Perot.

Refiere que es en dicho contexto que llegó a un acuerdo con los tres trabajadores, el cual consistía en el término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa el día 10 de septiembre de 2022, y diferentes acuerdos de pago respecto de cada uno de los trabajadores.

Alega que para el caso de Gino Robinson Figueroa, se acordó el pago de la suma única y total de \$9.648.679.- pagadero en una primera cuota de \$400.000.- pagadera el 10 de septiembre y una segunda cuota por la suma de \$9248.679.- pagadera entre los días 20 y 23 de dicho mes.

Hace presente que en el caso de Lidia Reveco Catalán, se acordó el pago de la suma única y total de \$5.941.726.- pagadera en una primera cuota de \$250.000.- pagadera el 10 de septiembre de 2022 y una segunda cuota por la suma de \$5.691.726.- pagadera entre los días 20 y 23 de dicho mes.

Finalmente establece respecto a la demandante de autos, doña Claudia Reyes Perot, se acordó el pago de la suma total de \$35.993.460.-, respecto a dicha suma, se acordó entre las partes el siguiente modo de pago, una cuota



de \$1.100.000.- pagadera el 10 de septiembre de 2022, la suma de \$30.000.000.- pagadera en especie, la cual consistió en la transferencia de la cartera de clientes y finalmente la suma de \$4.893.460.- pagadera en una cuota entre los días 20 y 23 de septiembre de 2022.

Menciona que tal como se podrá observar, la parte demandante no niega que existió este acuerdo pues aceptó que la importante suma de \$30.000.000.- le fuera pagada en especie en concreto con la base de datos de los clientes de la empresa, es más, no niega que se realizó el traspaso y que recibió la misma, sin perjuicio de lo anterior alega la existencia de un supuesto despido verbal por su parte.

Precisa que ambos hechos son totalmente incompatibles ya que no puede alegar por una parte un despido verbal cuando fue ella quien negoció la salida, y como prueba de dicha negociación recibió una compensación en especie y no dineraria como sería lo usual y una cláusula tipo de un finiquito.

Narra que a mayor abundamiento no debemos olvidar que la demandante de autos no es una persona común y corriente, sino que se trata de una abogada, es decir que es una persona que conoce las normas, las entiende y tiene pleno conocimiento de sus derechos.

Advierte que es por lo anterior que no procede la acción de despido injustificado ya que la demandante de autos negoció con su empleador su salida, y producto de dicha salida negociada y consensuada se llegó al finiquito suscrito por la actora, esto es a un término de la relación laboral plasmado en un finiquito por la causal de necesidades de la empresa, ello para efectos de costos y un pago en 3 parcialidades, dos monetarias y una en especie.

Ahora bien razona, respecto al uso de la base de datos vengo en hacer presente que tal como se acordó con ella ha dejado de hacer uso de la misma, para iniciar nuevos negocios o acciones.

Señala que respecto a las acciones ya iniciadas y que se encuentran en tramitación actual, atendido su deber ético, profesional y moral igualmente responde a los clientes informando sobre el estado de sus juicios, lo anterior sin perjuicio que era obligación de la demandante de continuar la tramitación de dichos juicios, ello atendido a que los mismos le fueron traspasados y que en señal de aceptación no ha renunciado al poder en los mismos.



Explica que es así que es falso que haya continuado utilizando dicha base de datos en los términos expuestos en la demanda.

Finalmente dice debe hacer presente que en cualquier caso ha cesado de prestar asesoría legal, haciendo entrega del domicilio donde funcionó Ganasalud tal como consta en los certificados de búsqueda estampados en estos autos.

Sostiene que a mayor abundamiento, la página de Ganasalud dejó de estar disponible y actualmente se encuentra con un mensaje de mantención donde se deja un correo de contacto y un número de teléfono que actualmente se encuentra desconectado.

Sumado a lo anterior expone, y de forma consistente a lo ya expuesto ha declarado en los respectivos formularios del Servicio de Impuestos Internos sin movimiento desde septiembre de 2022.

Indica que es así que salvo responder las consultas de sus antiguos representados, ello atendida la responsabilidad profesional y ética, Ganasalud ha dejado de realizar sus funciones de forma completa.

A mayor abundamiento manifiesta, atendida esta cesación de los servicios legales ofrecidos por ella es que las labores ejercidas por la demandante y sus compañeros de trabajo finiquitados en misma fecha no fueron reemplazadas.

Refiere que lo anterior es del todo coherente con los formularios del SII que se presentarán en la etapa procesal correspondiente, y los acuerdos negociados con la parte demandante.

Alega que es así que si el negocio hubiere continuado como lo asegura la parte demandante, cabría cuestionarse de donde provendrían los ingresos o bien porqué se declara ante el SII que la empresa se encuentra sin movimiento.

Hace presente que la única conclusión lógica es que la Ganasalud SpA. cesó sus funciones tal como se ha expuesto en esta contestación.

En conclusión establece, aún para el caso eventual que desatendieran las negociaciones y el consentimiento mutuo de las partes al terminar la relación laboral, a través de un mutuo acuerdo materializado en un finiquito por necesidades de la empresa, las necesidades serían de carácter real teniendo en especial consideración la cesación de las funciones de la empresa desde un punto de vista productivo.



Menciona que finalmente hacer presente que el extrabajador Gino Robinson Figueroa, quien es él cónyuge de la demandante atendida la negociación realizada entre las partes no realizo reserva de acciones, aceptando los hechos ya descritos precedentemente.

Como consecuencia precisa, en lo que a la demandante se refiere, la conducta del empleador consistente en la negociación de un mutuo acuerdo, materializado en un finiquito por necesidades de la empresa, se debió a una necesidad de subsistencia fundada en motivos objetivos, razonables y no imputables a ella.

Narra que por lo tanto, el despido de la demandante se encuentra plenamente ajustado a derecho, motivo por el cual solicita el íntegro rechazo de la acción de despido injustificado o improcedente, y por lo mismo, el rechazo de lo reclamado por concepto de recargo legal del 30% calculado respecto a la indemnización por años de servicios ya pagada a favor de la demandante, y aún para el caso eventual que se acoja la demanda respecto a dicha prestación la misma no podrá ascender a la suma de \$8.441.005.- toda vez que la indemnización por años de servicios pagada por ella asciende a la suma de \$27.407.394.- y por lo tanto el 30% de dicha suma asciende a \$8.222.218.-

Advierte que su parte controvierte expresamente el monto de \$3.126.289 señalado por la demandante como su remuneración mensual.

En efecto razona, tal como se ha indicado en la excepción de transacción fundada en el finiquito suscrito por las partes, la remuneración mensual de la actora, asciende a la suma de \$3.045.266.- monto que fue aceptado por la demandante en dicho instrumento ya que no se formuló reserva al respecto.

Señala que a mayor abundamiento, la solicitud de considerar una base de cálculo mayor a la ya indicada en el finiquito no sería procedente ya que la misma parte demandante no reclama existencia de diferencias de indemnización sustitutiva o de años de servicios lo cual es coherente con la tesis planteada por esta parte.

Explica que finalmente, esta parte viene en negar expresamente los demás hechos contenidos en la demanda, salvo aquellos que en esta presentación se hubieren aceptado en forma expresa.



CUARTO: Que la parte demandante evacuando el traslado que le fuera conferido respecto de la excepción solicitando su rechazo, con costas, indicando que no existe renuncia expresa de lo que se cuestiona que es el cálculo del valor de la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, teniendo efectos liberatorios el finiquito respecto de aquello que se acuerda, lo que no ocurrió en relación al cálculo del artículo 172, apareciendo la diferencia de las liquidaciones de remuneración.

QUINTO: Que con fecha 20 de marzo de 2023 tuvo lugar la audiencia preparatoria, proponiendo el tribunal los siguientes **hechos no controvertidos** los que fueron aceptados por las partes, a saber:

a) Existencia de una relación laboral entre las partes con fecha de inicio 1 de enero de 2014, desempeñándose la demandante como abogada con una remuneración para efectos del artículo 172 de \$3.045.266.-

b) Que el término de los servicios se produjo con fecha 10 de septiembre de 2022.

c) Que la demandante firmo finiquito ante ministro de fe con reserva de derecho, oportunidad en la que se le pago por año de servicio \$27.407.394, y por aviso previo \$3.045.266.

d) Que no existe carta de despido.

A continuación el tribunal llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijo el siguiente **hecho a probar**:

a) Contenido y alcance del finiquito celebrado por las partes y de la reserva efectuada en el mismo.

b) Circunstancias que rodearon el término de los servicios.

SEXTO: Que para acreditar sus alegaciones la demandada rindió en la audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

Incorporo mediante lectura los siguientes documentos no objetados de contrario, consisten en:



1. Copia finiquito de fecha 13 de septiembre de 2022, firmado ante notario el mismo 13 de septiembre, con reserva por la actora Claudia Reyes Perot.

2. Transcripción obtenida a través exportación de chat de whatsapp entre Claudia Reyes Perot y Heriberto Pizarro para el periodo comprendido entre el 6 y el 14 de septiembre de 2022.

3. Copia de 2 finiquitos correspondientes a don Gino Robinson Figueroa y doña Lidia Paola Reveco Catalán ambos de fecha 13 de septiembre de 2022 suscritos ante notario sin reserva el mismo día.

4. Copia de declaración mensual y pago simultáneo de impuesto F29 respecto de Ganasalud SpA para los meses el periodo comprendido entre septiembre de 2022 y enero de 2023 ambos meses inclusive.

5. Copia de atestado de notificación fallida de fecha 24 de noviembre de 2022.

II.- Confesional:

La parte demandada requirió y obtuvo la absolución de posiciones del demandante quien señaló que ella es abogado y el señor Heriberto Pizarro Salinas no es abogado. Expone que en septiembre de 2022, hubo conversaciones respecto de la forma de pago del finiquito porque la empresa no tenía dinero. Explica que ella fue intermediaria de su marido y la señora Reveco, pero finalmente ellos llegaron a un acuerdo. Dice que en primera instancia ella redactó el finiquito y después se incorporó lo que determinó la empresa y la empresa le indicó la época y lugar en la cual se firmaba el finiquito. Expone que su marido Gino Figueroa suscribió un finiquito por necesidades de la empresa sin reserva y que en octubre y noviembre de 2022, creó la empresa Gana Protección. Interrogada por el Tribunal señala que se le pagaron sus años de servicio con la traspaso de la cartera de la demandada. Agrega que la demandada estableció un monto por el valor de los clientes. Explica que ellos tramitaban recursos de protección y se financiaban con las costas y en agosto de 2022, se dejaron de pagar y la empresa no podía mantenerse, siendo despedidos desde el 10 de septiembre y como no había dinero se le traspasa la cartera, frente a eso de no recibir nada. Agrega que se le asignó un valor a la cartera. Explica que en una primera instancia Waldo les comunicó la decisión de que trabajaban hasta el día 10 y luego lo ratificó el



señor Pizarro, pidiéndole esa persona que calculara el finiquito, entregándoselos y empezaron a revisarlo con la parte contable. Explica que redactó las cláusulas del finiquito. Agrega que ocupó el formato de finiquito de la empresa.

SEPTIMO: Que la parte demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba consistentes en:

I.- Documental:

La parte demandada incorporó los siguientes documentos, no objetados de contrario, consistentes en:

1. Contrato de trabajo entre Claudia Reyes y GANASALUD SPA de 06 de enero de 2014.

2. Finiquito de trabajo y cesión entre Claudia Reyes y GANASALUD SPA de 13 de septiembre de 2022, con expresa reserva de derechos.

3. Correo electrónico de Ganasalud a Paola Revenco, Gino Robinson y Claudia Reyes de fecha 07 de septiembre de 2022, con el asunto “TERMINO DE RELACION LABORAL”.

4. Correo electrónico de Martina Villa a Claudia Reyes, de fecha 18 de noviembre de 2022, con el asunto “Estimada para su información”.

II.- Confesional:

La parte demandante requirió la absolución de posiciones del representante legal de la demandada, quien no compareció por lo que pidió hacer efectivo el apercibimiento legal.

I.- EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE TRANSACCION:

OCTAVO: Que la parte demandada interpuso en primer lugar excepción de transacción señalando para ello que las partes suscribieron un finiquito, en el cual la demandante solo se reservó el derecho a demandar respecto del despido injustificado, no incluyendo en ella el valor de la última remuneración mensual promedio, aceptando los montos ofrecidos y pagados.

NOVENO: Que la parte demandante evacuando el traslado que le fuera conferido, solicitó el rechazo de la excepción señalando para ello que no existe renuncia expresa de lo que se cuestiona que es el cálculo del valor de la última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, teniendo efectos liberatorios el finiquito respecto de aquello que se acuerda, lo que no



ocurrió en relación al cálculo del artículo 172, apareciendo la diferencia de las liquidaciones de remuneración.

DECIMO: Que atendido el hecho no controvertido no existe discusión en juicio, acerca de la suscripción de un finiquito entre las partes con reserva de derechos.

UNDECIMO: Que atendido lo antes referido corresponde establecer el contenido de dicho finiquito y la reserva de derechos, en su caso.

DUODECIMO: Que conforme el finiquito incorporado es posible establecer que en él se da cuenta del término de los servicios, por necesidades de la empresa, agregándose las siguientes cláusulas:

“SEGUNDO: El Trabajador declara estar plenamente de acuerdo con las sumas que se indican en la siguiente liquidación, las cuales serán pagadas por el empleador y son aceptadas por el trabajador en todas sus partes declarando no tener reparo alguno que formular

<i>Pago indemnización 9 años de servicios</i>	<i>\$ 27.407.394</i>
<i>Pago indemnización sustitutiva aviso previo</i>	<i>\$ 3.045.266</i>
<i>Pago por 39 días de vacaciones legales proporcionales</i>	<i>\$ 4.440.800</i>
<i>Pago 10 días trabajados septiembre</i>	<i>\$ 1.100.000</i>
<i>Total</i>	<i>\$ 35.993.460.</i>

CUARTO: *El trabajador, declara que durante el tiempo que prestó servicios a GANASALUD S.P.A., recibió el pago oportuno y total de todas las remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicios, impositivos previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo.*

QUINTO: *En virtud de lo expuesto, el trabajador manifiesta expresamente que GANASALUD S.P.A., nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación*



de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

SEXO: Asimismo, declara el trabajador que no tiene reclamo alguno que formular en contra del empleador, por lo cual renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sepa que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto.”

Que además se añadió en forma manuscrita la siguiente frase “Me reservo el derecho a demandar despido injustificado o improcedente”

DECIMO TERCERO: Que de acuerdo a lo que señalan los autores Thayer y Novoa en su Manual de Derecho del Trabajo el finiquito es “instrumento emanado y suscritos por las partes de un contrato de trabajo, empleador y trabajador con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiera suscrito, con conocimiento de otra” (Manual de Derecho de Trabajo, Thayer y Novoa, Tomo III, Editorial Jurídica)

DECIMO CUARTO: Que de esta forma, el finiquito corresponde a un acuerdo de voluntades, por medio del cual empleador y trabajador dejan constancia de la conclusión del vínculo laboral y de la manera en que aquello se produce, a fin de dar por extinguidas las obligaciones que existieren o estuvieren pendientes entre ellas, liberándose con ello de todas reclamaciones que pudieren efectuarse las partes de una relación de esta naturaleza, al término de aquella, a saber la procedencia del despido y el cobro de las prestaciones derivadas de la misma, entre otros conceptos.

DECIMO QUINTO: Que debe recordarse además la actual fisonomía de dicho acuerdo de voluntades, el cual fue modificado a través de la ley 21.361,



de fecha 27 de julio de 2021 y que entró en vigencia el 12 de noviembre de 2021, a fin de incorporar la suscripción de finiquitos en forma electrónica, agregando la posibilidad de dejar por parte del trabajador reserva de derechos e indicando en su inciso final “El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.”

DECIMO SEXTO: Que atendido el finiquito antes referido, no habiéndose efectuado reserva de derecho respecto de la diferencia de valor de la última remuneración para efectos indemnizatorios y por el contrario, habiéndose señalado expresamente que está plenamente de acuerdo con las sumas pagadas entre ellas la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio, como que no tiene reclamos que formular respecto del pago de indemnizaciones y renunciado además a cualquier acción respecto de las indemnizaciones, no es posible sino acoger la excepción de autos.

II.- EN CUANTO AL FONDO:

DECIMO SEPTIMO: Que de acuerdo a los escritos de discusión y los hechos que se tuvieron por no controvertidos, no existe controversia en juicio, acerca de la existencia de una relación laboral entre las partes entre el 1 de enero de 2014 y 10 de septiembre de 2022 y con una última remuneración de \$3.045.266, como que no existe una carta aviso de despido.

DECIMO OCTAVO: Que atendido lo antes señalado, además de lo expuesto en los escritos de demanda y contestación y conforme los hechos a probar, la controversia de autos, radica en determinar la forma en la cual ocurrió el termino de los servicios de la demandante y para el caso que se determine que fue por un despido, si este es o no justificado.

DECIMO NOVENO: Que en relación a la forma en la cual ocurrió el termino de los servicios, la parte demandante indica que es por un despido del empleador o bien por una negociación del trabajador con el empleador respecto de su salida.

VIGESIMO: Que atendido la confesional de la actora, además del correo electrónico incorporado por la demandante de fecha 7 de septiembre de 2022, en el cual se refuerza la información entregada el 6 de septiembre del año antes referido, en orden al término de los servicios desde el 10 de septiembre



de 2022, lo que sumado a la circunstancia de que se indicó en el finiquito la causal de termino de los servicios incluido los hechos fundantes, situación ajena a lo que habitualmente ocurre en los acuerdos de esta naturaleza, no es posible sino establecer que fue la demandada quien puso fin a la relación laboral existente con la trabajadora.

Que así y de acuerdo a lo declarado por la demandante en juicio, sumado al correo antes referido y al hecho de no haberse rendido por la demandada en contrario, resulta claro que fue la demandada quien debido a su situación económica tomo la decisión del termino de los servicios de sus trabajadores, lo que comunicó verbalmente, omitiéndose la carta aviso de despido, suscribiendo luego el respectivo finiquito, donde incorpora los hechos fundantes de aquel, atendida la falta de la misiva respectiva, fundamento que además corresponde a aquel señalado por ambas partes en sus escritos de discusión, a saber el fin de la condena en costas, respecto de los recursos de protección interpuestos por aquella y que correspondían su giro, no pudiendo sostener su empresa.

Que en nada altera lo antes referido, la transcripción de conversación de whatsapp incorporada por la demandada, por cuanto si bien la actora conversó con la demandada respecto de los montos de los finiquitos de ella y otros trabajadores, de aquel documento no aparece aquello indicado por la demandada, en cuanto a que fue la demandante la que negocio su salida, entendiéndose por ello que fue la actora quien pidió el término de los servicio, sino que fue su empleador quien determinó la conclusión del vínculo laboral y posteriormente, se llegó a un acuerdo pero respecto de los montos a pago.

Que asimismo no modifica lo razonado, la circunstancia de que el cónyuge de la demandante y otra trabajadora, no hayan puesto reserva de derechos a su finiquito, por cuanto de acuerdo al correo electrónico de fecha 7 de septiembre de 2022, la reiteración del despido y la fecha de término fue dirigida no solo a la demandante sino también a Gino Robinson y Paola Reveco, sin perjuicio de que cada persona puede voluntariamente renunciar a reclamar sobre un despido y suscribir un finiquito que ponga fin a cualquier reclamación respecto de su empleador.

Que además de lo anterior, si hubieran sido las partes quienes determinaron consensuadamente el término de los servicios, aquello hubiera



quedado así consignado en el respectivo finiquito y no de la forma en la cual se hizo, indicando que la conclusión del vínculo era por necesidades de la empresa, señalando el fundamento de hecho que la sustentaba, no siendo por otra parte incompatible el pago de indemnizaciones con el término de los servicios por mutuo acuerdo de las partes.

Que así las cosas, se establecerá que el término de los servicios es por despido del empleador.

VIGESIMO PRIMERO: Que habiéndose establecido el término de los servicios por despido del empleador, corresponde determinar si este es o no justificado al tenor de lo demandado en autos.

VIGESIMO SEGUNDO: Que encontrándose establecido que el despido fue por necesidades de la empresa, sin haberse remitido carta aviso de despido, no es posible acreditar los hechos en que se funda el mismo, por no haberse mencionado, motivo por el cual es necesariamente improcedente.

Que sin perjuicio de lo anterior, aun cuando pudiera establecerse de acuerdo al finiquito que el término de los servicios se debió a la no concesión de costas en recurso de protección, principal y única fuente de ingresos de la empresa, atendido además las alegaciones de la parte demandante, reclamando respecto de la causal de autos, la parte demandada por un lado, nada incorporó al proceso para acreditar aquello y por otro, si bien están de acuerdo las partes que la empresa se dedicaba a los recursos de protección de salud y dejaron de ganar costas por ello, la parte demandante acompañó al proceso una conversación por correo electrónico que da cuenta que la empresa ha seguido prestando servicios, lo que no se modifica de los formularios F29, los que si bien poseen escasos movimientos, no representan un absoluto término de funcionamiento, además de haberse ofrecido la tramitación de recursos a través en el futuro conforme indica el correo electrónico antes referido y el atestado receptorial, sólo da cuenta que una empresa no opera en un domicilio determinado, pero no el término de sus operaciones en forma íntegra.

Que en todo caso y aun cuando pudiera determinarse una baja importante en las gestiones de la demanda, y con ello la imposibilidad de mantener todos o algunos de sus trabajadores, no se indicó cuantos trabajadores tenía la empresa y la razón para preferir a la demandante.



VIGESIMO TERCERO: Que en cuanto al valor del recargo legal, para su base de cálculo se estará a la suma pagada por indemnización por años de servicio en el finiquito.

VIGESIMO CUARTO: Que las demás pruebas incorporadas al proceso por los litigantes, en nada alteran lo precedentemente resuelto por lo que se omitirá un análisis detallado de las mismas.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 161, 168 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE** la excepción de finiquito opuesta por **GANASALUD SPA.** en contra de **CLAUDIA REYES PEROT.**

II.- Que **SE ACOGE** la demanda de autos interpuesta por **CLAUDIA REYES PEROT** en contra de **GANASALUD SPA** sólo en cuanto la demandada deberá pagar la suma de \$8.222.218 por concepto de recargo legal, con los intereses y reajustes señalados en el artículo 173 del Código del Trabajo

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia definitiva, devuélvanse los documentos guardados en custodia.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-7116-2022

RUC: 22-4-0441689-1

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

