

Santiago, treinta de septiembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece XIMENA HERRERA MUÑOZ, contadora, cédula de identidad N° 12.879.049-7, con domicilio en calle San José N° 7680, C, comuna de La Cisterna, Santiago, y presenta demanda en procedimiento ordinario por despido injustificado, y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de, LABORATORIOS RECALCINE S.A., RUT N° 91.637.000-8, representada por doña Fabiola Delgado Magdalena, C.I.N° 12.866.255-3, domiciliada en Avenida Pedro de Valdivia N° 295, comuna de Providencia.

Expone que el 1 de diciembre del 2007 fue contratada en el cargo de Contadora por Recben Xenerics Farmaceútica Limitada. Sus funciones consistían en la confección de las liquidaciones de sueldos del personal, el pago de cotizaciones en Previred, se encargaba de la conciliación bancaria, la caja chica, el pago de las facturas de los proveedores, la preparación de las contabilizaciones.

Así, el 1 de diciembre del año 2012, suscribió un contrato de trabajo con la sociedad, Laboratorios Recalcine S.A., filial de Recben Xenerics Farmaceútica Limitada, en el mismo cargo de Contadora para desempeñarme en las dependencias de la empresa ubicadas en Carrascal N° 5650, comuna de Quinta Normal. En la cláusula sexta de ese contrato de trabajo, se reconoció en forma expresa su antigüedad desde el 1 de diciembre del 2007.

En el contrato de trabajo suscrito con Laboratorios Recalcine S.A., antes mencionado, pactaron que la jornada de trabajo era de lunes a viernes, entre las 08.00am y 17.00 pm.

A la época del término de mi contrato de trabajo, su remuneración se componía de: Sueldo Base \$1.129.636, Gratificación legal \$162.292, Incentivo Producción total \$90.000, Asignación de Movilización \$106.529. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración mensual ascendía a la suma de \$1.488.457, aproximadamente.

Hasta el segundo semestre del año 2014, se desempeñó como contadora en Laboratorios Recalcine S.A. y ejerció las funciones propias de ese cargo en forma continua y normal.



A requerimiento de Laboratorios Recalcine S.A. aceptó el cambio de cargo a Analista de Planificación en el área de Supply Management 1, en las mismas dependencias ubicadas en Carrascal N° 5650, comuna de Quinta Normal. En relación a las demás materias, se mantuvieron íntegramente vigentes, conforme anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre del año 2014.

Las funciones en el cargo de Analista de Planificación Supply Management consistían en la planificación de los faltantes de materiales y las materias primas para maquilar productos en proveedores externos. Además, debía efectuar el análisis de las cuentas de proveedores, gestionar el traslado de insumos entre bodegas, realizar las Solped (Solicitud de Compra) y emitir las órdenes de compra de los materiales, las materias primas y los servicios, y coordinar la entrega en los plazos requeridos con los proveedores.

Luego, Laboratorios Recalcine S.A. le solicitó asumir el cargo de Analista en el área de Supply Management 1, en las mismas dependencias ubicadas en Carrascal N° 5650, comuna de Quinta Normal, conforme anexo del contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre del año 2016, manteniendo las mismas funciones y las demás cláusulas vigentes.

A contar del mes de marzo del año 2019 le traspasaron al Dpto. de Abastecimiento de Control de Calidad, en el cargo de Asistente Administrativo, sin que le extendieran un anexo del contrato de trabajo, ni le entregaran una descripción de funciones. Tenía el mismo perfil de secretaria de Control de Calidad, y las funciones consistían en confeccionar los Certificados de Productos Terminados en Inglés, la revisión y la emisión de los Certificados de Productos Terminados Nacionales, el almacenamiento documental, la confección de Solped, (solicitudes de compra) de los materiales oficina, Migos (Recepciones).

En mayo del año 2020, le cambiaron al cargo de Analista del Dpto. Abastecimiento de Control de Calidad, ocasión en que tampoco le extendieron un anexo de contrato de trabajo. Las funciones consistían en estar a cargo de los procesos de compras, recibir requerimientos y cotizaciones, realizar Solped, del seguimiento de órdenes de compras,



programar los despachos según las prioridades del departamento, del análisis de cuentas proveedores, recepción entrega y almacenamiento de productos.

Posteriormente en el mes de junio del año 2021, tuvo que encargarse de efectuar las funciones de secretaria del Área de Control de Calidad, además de efectuar las labores de Analista del Dpto. Abastecimiento, atendido que había renunciado la anterior. Estuvo asumiendo las funciones de secretaria y de Analista del Dpto. Abastecimiento, por varios meses, mientras contrataban a otra persona, sin que le aumentaran el sueldo por este trabajo.

Desde diciembre del año 2021 a marzo del año 2022 estuvo como “préstamo” en el Dpto. de Compras de Materiales de Envase Empaque de Laboratorios Recalcine S.A., manteniendo las funciones de analista del Departamento de Abastecimiento.

En el departamento de Compras de Materiales de Envase Empaque de Laboratorios Recalcine S.A., estuvo a cargo del área de compras, debía realizar las órdenes de compras de productos de envases y de empaques para la fabricación de productos en planta productiva.

Ambas funciones fueron efectuadas de la mejor manera que pude a pesar que no fueron estipuladas en ningún anexo de contrato.

A su jefatura en el año 2020 al año 2022 le manifestó que no podía realizar funciones que significaran tomar peso o un esfuerzo físico, porque se encontraba con 2 hernias lumbares que aparecieron durante los años 2019 - 2020 cuando trabajó en el área de Control de Calidad.

Posteriormente, recibió el descontento y molestias de parte de algunas compañeras al negarse a realizar traslado de cajas pesadas a la bodega, lo que ocasionó una mala comunicación y ambiente tóxico laboralmente. Esta situación le provocó estrés, ansiedad, pero a pesar de todo siempre estuvo realizando funciones que le habían encomendado, sin tener un Anexo de Contrato o descriptor de funciones.



Lamentablemente, estos inconvenientes provocaron la decisión del despido, porque las funciones que realizaba eran esenciales, estaba a cargo de recibir las solicitudes de compras de los trabajadores reactivos, estándares, materiales de vidrio, insumos microbiológicos, materiales varios y servicios. Luego, solicitar las cotizaciones, generar la solped (solicitud de compra), y darle un seguimiento a las órdenes de compra para que se liberaran con los respectivos VB y coordinar con el proveedor el despacho hacia la empresa, entre otras funciones de seguimientos.

Finalmente, una vez que llegaba el proveedor a la empresa debía entregar los productos a los solicitantes o almacenarlos en bodega subterránea (bodega no habilitada para almacenar reactivos peligrosos entre ellos inflamables, tóxicos etc.) Se debe recordar que el 2 de febrero del año en curso, se publicó y entró en vigencia de Ley N° 21.530 que establece un beneficio a favor de los trabajadores del área de la salud del sector privado, consistente en 14 días hábiles dentro de los tres años siguientes a su publicación.

Al haber trabajado hasta el 23 de febrero pasado, cuando la Ley N° 21.530 se encontraba vigente, mi ex empleador debió compensar en dinero los 14 días hábiles de descanso que no utilizó.

El día 23 de febrero del año en curso, fue notificada del término de contrato de trabajo, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, aludiendo al cargo de Analista del área de la Unidad de Abastecimiento.

La comunicación de aviso de término de contrato de trabajo la efectuaron los Sres. Juan Vega, Jefe de Garantía de Calidad y Francisco Pérez, Jefe de Abastecimiento de Laboratorios Recalcine S.A.

Si bien el 9 de marzo de este año, suscribió el finiquito extendido por Laboratorios Recalcine S.A., ante Notario Público, efectuó expresa reserva de acciones particular por despido injustificado, recargo legal, cobro de prestaciones, descuento del monto de AFC, entre otras materias.



Reitera que el 23 de febrero del año en curso, Laboratorios Recalcine S.A. a través de su jefatura le comunicó el término del contrato de trabajo bajo la causal del artículo 161 número uno del Código del Trabajo.

Plantea que de conformidad a la carta de aviso del despido, antes transcrita, la demandada Laboratorios Recalcine S.A. ha incurrido en los siguientes incumplimientos formales al comunicar el término del contrato de trabajo, por cuanto no explicó con fundamentos reales y efectivos los hechos por los cuales, ponía término a la relación laboral, por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por Necesidades de la Empresa. Se limitó a efectuar una explicación genérica y poco precisa, utilizando palabras altisonantes como “Laboratorios Recalcine S.A. es una empresa cuya actividad económica es la producción y distribución de productor farmacéuticos, y como tal, está inserta en un medio en constante cambio, que requiere organizar, ajustar y modificar permanente los procesos, con el propósito de ser competitiva en el mercado y sostenible en el tiempo, con pleno respeto de la seguridad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible”.

No entregó ningún argumento concreto y claro que signifique una explicación y justificación para haber terminado el contrato de trabajo invocando la causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Es una carta de aviso de término de contrato vaga e imprecisa. No explicó qué produce, ni a quien distribuye, no señaló en qué consiste la revisión permanente de su estructura, tampoco explica en qué consisten las evaluaciones, la época que las realizan y quien las dirige, y no desarrolló ni explicó en qué consiste la optimización de los recursos de la empresa para permitir su sostenibilidad.

Estima la demandada Laboratorios Recalcine S.A., ha incurrido en un evidente incumplimiento a las normas legales, ya que el despido resulta del todo injustificado, carente de motivo e inválido.



Agrega que no alcanzó a hacer uso de este beneficio, y el ex empleador Laboratorios Recalcine S.A. no compensó este beneficio en dinero al momento de término del contrato de trabajo, lo que constituye una grave vulneración a la Ley N° 21.530.

Solicita declarar que su despido fue Injustificado, por carecer de fundamento e incurrir en el incumplimiento de las formalidades legales previstas por la Ley para su procedencia, y como consecuencia de lo anterior, se condene a la demanda al pago del recargo legal del 30% de la indemnizaciones del año de servicio, por la cantidad de \$4.984.508, la devolución del aporte de empleador a la AFC por la suma de \$1.607.124, el beneficio de descanso reparatorio previsto en la Ley N° 21.530 equivalente a \$947.200. Todo con intereses, reajustes y costas de la causa.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada, negando y controvirtiendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en ella, y solicitando su absoluto rechazo con expresa condena en costas.

Refiere que la demandada es una empresa internacional de origen chileno, dedicada a la fabricación y producción de medicamentos. Para ello cuenta con una serie de maquinarias y personal altamente especializado en la fabricación de dichos productos. Al ser esta una empresa que provee productos e insumos médicos, los cuales son destinados al consumo de personas, la producción de dichos medicamentos depende de la demanda que presenta el mercado, esto tanto en Chile como en el extranjero.

Respecto a la relación laboral, señala que la actora comenzó a prestar servicios el 1 de diciembre de 2007 en funciones de Analista Unidad de Abastecimiento.

La relación laboral con la demandante se prolongó hasta el 23 de febrero de 2023, fecha en que puso término al contrato de trabajo de la actora por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la empresa”, debido a una reestructuración del área en que se desempeñaba.

Señala haber cumplido con las formalidades del despido.



Sostiene que el despido de la actora es totalmente justificado, en la carta de despido se da cuenta la profunda reestructuración que sufrió la Unidad de Abastecimiento donde se desempeñaba la actora. Nada se adeuda por concepto de devolución de descuento de AFC. Nada se adeuda por concepto de beneficio de descanso reparatorio.

Plantea que el despido de la actora se fundó exclusivamente en la causal de necesidades de la empresa, y tiene su origen en hechos concretos ocurridos al interior del laboratorio, en donde hubo una serie de reestructuraciones y varios despidos como consecuencia de ella. De hecho, la razón de su despido no es otra que una reestructuración que ha significado una disminución en la dotación de los cargos en general y de “Analistas” que detentaba la actora a la fecha de su despido por Necesidades de la empresa.

Refiere que el cargo de la demandante, en su área, fue eliminado, y a la fecha, en el área de Abastecimiento solo quedan labores de planificación. Respecto al despido y la causal, las razones son las expresadas en la carta de despido, es decir, la reestructuración del área de Abastecimiento (Unidad). La razón por la que se llegó a la conclusión de que se debía reestructurar las áreas fue debido a un análisis acabado de las funciones ejercidas por este puesto.

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

En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido y los hechos que la configuran.

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

En la referida carta se expresa la causal legal motivo del despido de la actora que es la contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo esto es “necesidades de la empresa,



establecimiento o servicio” y los hechos que configuran dicha causal cual es una reestructuración de la unidad en que se desempeñaba la actora. Estos hechos están contenidos en la carta de despido cumpliéndose con los requisitos legales.

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

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

Añade que la inobservancia de formalidades o errores en las comunicaciones del despido -defecto que niega haya ocurrido- son susceptibles de ser sancionadas por la Inspección del Trabajo en conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, es decir con multas administrativas, tal como lo señala expresamente el artículo 162 inciso penúltimo del Código del Trabajo, pero no son sancionables a través de la declaración de injustificado del despido; sanción que no ha previsto el legislador. Las sanciones no se aplican por analogía o extensión, pues son de derecho estricto, procediendo aplicarlas sólo cuando el legislador las contempla.

De acoger la demanda de despido injustificado por supuestos defectos formales en la comunicación del despido, se infringiría abiertamente el principio de juridicidad, que tiene como principales sustentos normas de rango constitucional, como son los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República. Invoca jurisprudencia.

Insiste que la carta de despido entregada a la actora señala clara y precisamente los hechos en que se funda el despido, lo cual le permitió conocer oportunamente la razón de su



despido. La carta no deja dudas en cuanto a cuáles fueron las razones que determinaron el despido de la extrabajadora, cumpliéndose por tanto con la exigencia legal que exige indicar los hechos en que se funda el mismo.

Reitera que la Sra. Herrera fue despedida como consecuencia de un proceso de reestructuración del área en la cual prestaba sus servicios.

La decisión implementada por la empresa de reestructurar el área de Unidad de Abastecimiento implicó la eliminación de muchos puestos de trabajo en el cual se desempeñaba la actora.

Hasta la fecha, en razón de este plan de eficiencia antes mencionado, ya son varios los trabajadores de laboratorios Recalcine que han debido ser despedidos por la misma causal (40 trabajadores han sido despedidos en enero y febrero de 2023 por esta misma causal y en el proceso que se indica en la carta).

Agrega que, a mayor abundamiento, se ha verificado una política general al interior de la empresa, causada en el hecho que el número de requerimientos productivos por parte de los clientes, han disminuido drásticamente en los últimos años. Lo anterior, ha significado que la producción haya disminuido, lo que le ha obligado a reducir su número de colaboradores. Lo anterior, y como señala la carta, ha hecho necesario implementar medidas que mejoren la competitividad y eficiencia de las distintas divisiones de Laboratorios Recalcine, por lo que se han modificado las características de una serie de cargos, eliminando otros, como ocurrió con el puesto de la demandante, todo ello con el objeto de lograr mayor eficiencia.

Hace presente que la razón de los despidos se fundó en razones objetivas, lo que le obligó a implementar un plan de eficiencia y a reestructurar los cargos al interior de la organización.

Resulta evidente que la situación por la que está atravesando es independiente de la voluntad del empleador ya que depende 100% de factores externos que son incontrolables para ella.

Analiza el artículo 161 del Código del Trabajo, afirmando que la decisión de poner término al contrato de trabajo de la actora se fundó en razones objetivas, esto es, la reestructuración



en el área donde se desempeñaba la actora, esto es, la Unidad de Abastecimiento. La decisión adoptada por la empresa es a todas luces de carácter objetivo pues en ésta y otras ocasiones se debió desvincular a trabajadores con vasta experiencia en el cargo. En este caso, no se hace alusión al desempeño de la actora, si no sólo en esta necesidad en la que se vio envuelta mi representada. La decisión de despedir a uno o más trabajadores por la causal en referencia no es arbitraria ni caprichosa en ningún caso, sino que se funda en hechos constatables.

Alega la Improcedencia del recargo del 30%, ya que el despido es plenamente justificado, así como la devolución de lo descontado por concepto de seguro de cesantía, conforme lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, no existiendo norma alguna que le ordene devolver dichos montos en caso de que los despidos sean declarados injustificados.

En relación al beneficio de descanso reparatorio previsto en la ley N°21.530, afirma que nada se adeuda, pues no resulta aplicable a mi representada, dado que no está dentro de los beneficiarios que prescribe la norma. Extender el descanso reparatorio a los trabajadores de Laboratorio Recalcine S.A. excedería el alcance y espíritu de la ley.

Asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente y solicita declarar que el despido de la demandante es plenamente justificado, tanto en los hechos como en el derecho, que nada se adeuda por concepto de recargo legal a la demandante, que nada se adeuda por concepto de restitución de AFC, que nada se adeuda por concepto de beneficio de descanso reparatorio previsto en la Ley N° 21.530, que nada se adeuda a la actora por ningún concepto, y se condene en costas a la demandante.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

CUARTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que la trabajadora prestó servicios para la demandada entre el 01 de diciembre del año 2007 y el 23 de febrero del año 2023. 2. Que los servicios terminaron por la aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo y la última remuneración de la trabajadora alcanzó la suma de \$1.488.457. 3. Que en el finiquito firmado por la trabajadora se efectuó un descuento por concepto de devolución de AFC ascendente a la suma de \$1.607.124.



QUINTO: que, se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de haberse cumplido con las formalidades legales en el despido de la trabajadora. 2. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido, en su caso, indicar si estos permiten configurar la causal invocada y procedencia del pago del beneficio denominado bono de descanso por ley 21.530 a la trabajadora y efectivamente haber sido este pagado, en la afirmativa, hechos y circunstancias que permitan establecerlo.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2012.
2. Finiquito firmado por la demandante, de fecha 9 de marzo de 2023.
3. Carta de Despido de fecha 24 de febrero de 2023.
4. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 24 de febrero de 2023.
5. Organigrama de jefaturas por área de la demandada correspondiente al año 2022.
6. Organigrama de jefaturas por área de la demandada correspondiente al año 2023.
7. Documento Power Point que explica las contingencias del negocio y los despidos del año 2023.

Testimonial:

Juan Luis Arriagada López

Diana Margarita Maulén Erazo.

Oficios:



1. Dirección del Trabajo.

-Parte Demandante:

Documental:

1. Contrato de trabajo, de fecha 1 de diciembre del año 2012 suscrito por las partes del juicio.
2. Anexo del contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre del año 2014.
3. Anexo del contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre del año 2016.
4. Anexo del contrato de trabajo de fecha 1 de mayo del año 2022.
5. Carta que comunicó el término del contrato de trabajo.
6. Finiquito suscrito ante Notario Público.
7. 3 Correos electrónicos enviados en octubre, noviembre y diciembre del 2021, sobre coordinación de tareas.
8. Correo de fecha 10 de diciembre del 2021 enviado al área de unidad de abastecimiento.
9. Correo del 10 de junio del 2021 sobre instrucciones en las funciones encomendadas.
10. Correo del 1 de junio 2021 con instrucción a la Sra. Ximena Herrera Muñoz para asumir una suplencia temporal.

Testimonial:

María José Alborno Díaz.

Exhibición de documentos:

1. La carta de aviso de término del contrato de trabajo de las partes debidamente suscrito por la Sra. Ximena Herrera Muñoz.



2. Comprobante de correos del envío por carta certificada dirigida al domicilio de la Sra. Ximena Herrera Muñoz, del aviso de término de contrato de trabajo.
3. Constancia ingresada a la Dirección del Trabajo del aviso que comunicaba el término del contrato de trabajo de la demandante Sra. Ximena Herrera Muñoz.
4. Anexo del contrato de trabajo de la Sra. Ximena Herrera Muñoz donde se encomendó el cargo de Analista en el área de Unidad de Abastecimiento, debidamente suscrito por ambas partes.
5. Descriptor del cargo de Analista en el área de Unidad de Abastecimiento debidamente recibido por la demandante, Sra. Ximena Herrera Muñoz.

En cuanto al documento número 5 no exhibido, la parte demandante solicita los apercibimientos legales.

SEPTIMO: Que, habiéndose controvertido las formalidades del despido la demandada aportó Carta de Despido de fecha 24 de febrero de 2023, y comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 24 de febrero de 2023. Por vía de exhibición la demandante solicitó la incorporación de la misma carta, suscrita por la trabajadora, la que fue cumplida, con lo que se tiene por acreditados dichos requisitos.

OCTAVO: Que, en cuanto al despido que la trabajadora estima injustificado, y para el que se ha invocado, por el empleador, la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo, preciso es señalar que de conformidad a lo previsto en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido, habrá de analizarse la misiva ya referida, que, en el caso, establece como hechos fundantes del mismo:

“Los hechos que configuran la causal de despido por la cual se extingue su contrato de trabajo se explican a continuación, así como también las indemnizaciones por término de la relación laboral que le corresponden:



Como es de su conocimiento, Laboratorios Recalcine S.A. es una empresa cuya actividad económica es la producción y distribución de productos farmacéuticos, y como tal, está inserta en un medio en constante cambio, que requiere organizar, ajustar y modificar permanentemente los procesos, con el propósito de ser competitiva en el mercado y sostenible en el tiempo, con pleno respeto de la seguridad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible.

Lo anterior exige una revisión permanente de su estructura, a fin de incorporar a sus procesos las nuevas tecnologías, así como detectar las obsolescencias de procesos y funciones que se van generando producto de las modificaciones en las actividades productivas, comerciales y administrativas, las demandas del mercado y las cambiantes dinámicas de las necesidades y requerimientos de los pacientes, la autoridad Sanitaria y de la sostenibilidad de la Empresa.

Producto de la evaluación antes referida, y considerando la disminución de la producción con la cual se ha visto impactada nuestra compañía, se determinó que actualmente existe la necesidad de introducir cambios en su estructura en su área de Unidad de Abastecimiento a fin de optimizar el uso de los recursos de la Empresa y permitir su sostenibilidad en el tiempo. Por lo anterior, se concluyó que había que realizar una reorganización, que permitiera perfeccionar el organigrama existente en dicha área.

Tal análisis nos impone la necesidad de suprimir el cargo de Analista del cual Ud. es titular, por la causal de "Necesidades de la Empresa", el cual no será cubierto por otra persona, es decir, no se contratará a nadie en su reemplazo, y sus responsabilidades no serán absorbidas por otras funciones."

NOVENO: Que, tal como señala la demandante, la carta no da detalles ni es específica en cuanto a los motivos que someramente se relatan, lo que puede dejar en indefensión a la demandante. Ahora bien, debe tenerse en consideración que la misiva señala expresamente que el propósito de modificar las estructuras es ser competitiva en el mercado y sostenible en el tiempo, lo que exige incorporar nuevas tecnologías y detectar obsolescencias de procesos. Alude a la disminución de la producción, lo que lleva a introducir cambios de



estructura en el área en que se desempeñaba la actora, realizando entonces una reorganización, perfeccionando el organigrama, lo que da lugar a suprimir el cargo de la trabajadora. Como se dijo, ninguno de estos antecedentes fue explicado en la carta suficientemente, lo que bastaría para estimar injustificado el despido, ya que el empleador solo ha mencionado

DECIMO: Que, para acreditar lo anterior la demandada aportó 2 organigramas de los años 2022 y 2023 y un documento PowerPoint emanado de la propia demandada, y que aparece datado con posterioridad al despido de la actora. Además no se incorporó documento alguno con el que pudieran corroborarse los datos plasmados en el Power point incorporado por la empleadora. De este modo no es posible establecer la real necesidad de la empresa, que haga necesario el despido de la trabajadora.

UNDECIMO: Que, finalmente, las aseveraciones que se contienen en la contestación de la demanda, como el de haberse realizado varios despidos y disminución de cargos, a más de no ser acreditados de manera fehaciente con documentación alguna, teniendo en cuenta el párrafo final del artículo 453 N°1 del Código del Trabajo ya referido, que establece “No obstante lo anterior, 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.”, por no haberse descrito siquiera someramente en la misiva de desvinculación, no pueden ser considerados

DUODECIMO: Que, la demandada aportó la declaración de 2 testigos hoy quienes señalaron bajan la producción, disminución de trabajadores en el área; uno desconocer las funciones de la trabajadora y los motivos del despido, mientras que la otra habló de distribución de funciones de la demandante. Sin embargo, ninguna prueba se rindió de la incorporación de nuevas tecnologías. Si bien la carta alude a una baja de producción el desconocer la verdadera magnitud de aquello que no logró ser acreditada impide establecer, el real estado de la empresa, y si efectivamente el despido de la trabajadora era necesario para la empresa, o se debió a una decisión arbitraria del empleador.



DECIMO TERCERO: Que, en cuanto a la causal invocada de necesidades de la empresa, preciso es señalar que ésta constituye una de carácter objetivo que no depende de la voluntad del empleador, debiendo tener un trasfondo técnico o económico, una situación que haga insegura la marcha de la empresa, hecho que debe ser grave y permanente, y no por un mero capricho de la empresa, y que debe ser suficientemente acreditado en la causa en que se reclama la desvinculación. Según se ha razonado, ninguno de tales requisitos ha sido satisfecho con la prueba rendida por el demandado, de modo que solo resta concluir que el despido ha sido injustificado, y así se lo declarará, ordenándose el pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio que ascendió a \$16.615.027, según se lee del finiquito de la trabajadora, correspondiendo a \$4.984.508

DECIMO CUARTO: Que, en cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al Fondo de cesantía, la Excm. Corte Suprema ha fallado en reiteradas oportunidades que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva. Ello lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado autorizándosele para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Debe agregarse a lo anterior, que si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la



imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia. Así las cosas, tratándose en el caso de un despido injustificado, se ordenará el pago de lo que en forma improcedente se descontó al trabajador de sus indemnizaciones, por la suma de \$1.607.124, monto no controvertido por las partes.

DECIMO QUINTO: Que, en relación al beneficio contemplado por la ley 21.530, ha de señalarse que la misma establece en su artículo 1 “Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado "descanso reparatorio" a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso, que podrán utilizarse de forma total o parcial. El tiempo durante el cual los trabajadores y las trabajadoras hayan hecho uso del beneficio establecido en este artículo se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, será compatible con el uso de feriados y permisos, y podrá utilizarse inmediatamente antes o después de éstos. Se podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Con todo, si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora. Para estos efectos, consignará el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales.

A su turno, el artículo 2 dispone “Los beneficiarios deberán haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020, y estar en servicio en alguno de los

establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos a los que alude el artículo 1 a la fecha de publicación de esta ley. La referida continuidad no se verá afectada por el uso de licencias y permisos regulados en la ley, tales como los contemplados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, sobre "Protección a la maternidad, la



paternidad y la vida familiar", ni por el uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19. El beneficiario o la beneficiaria deberá contar, además, con una jornada igual o superior a once horas semanales, circunstancia que no resultará aplicable a quienes se encuentren excluidos

de los límites de la jornada de trabajo”.

DECIMO SEXTO: Que, la demandada, pese a sus alegaciones de la improcedencia del cobro de la compensación del descanso reparatorio respecto de la demandante, inicia su contestación señalando que “la demandada es una empresa internacional de origen chileno, dedicada a la fabricación y producción de medicamentos. Para ello cuenta con una serie de maquinarias y personal altamente especializado en la fabricación de dichos productos.”, de modo que se encuentra comprendida en los establecimientos de farmacias y de “almacenes farmacéuticos”, pues sus labores de fabricación y producción de medicamentos no pueden comprenderse excluidos.

DECIMO SEPTIMO: Que la ley, además, es clara en señalar que se aplica a los trabajadores y las trabajadoras ya referidos, “sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados”, de modo que siendo que la trabajadora cumple con los requisitos de tiempo trabajado y horario pactado, y habiéndose puesto termino a la relación laboral, procede acceder a la solicitud, por lo que se ordenará el pago de lo pedido por dicha compensación expresamente establecida en la ley referida y en los artículos transcritos, que asciende a \$947.200, según se dirá.

DECIMO OCTAVO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7°, 41, 63, 160, 168, 173, 453, 454, y siguientes del Código del Trabajo, y Ley 21.530 se declara:

I. Que **se acoge** la demanda, declarándose injustificado el despido de la actora, condenándose a la demandada al pago de:

a) \$4.984.508 por recargo del 30% sobre la Indemnización por años de servicio



b) \$1.607.124 por restitución del descuento indebido de aporte patronal a la AFC

c) \$947.200 por compensación descanso reparatorio ley 21.530

II. Que los montos precedentemente señalados se deberán pagar más los reajustes e intereses legales que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según sea el caso.

III. Que, resultando completamente vencida la demandada se la condena en costas, regulándose las personales en la suma de \$750.000.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : O-2546-2023

RUC : 23- 4-0474487-9

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a treinta de septiembre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

