

RIT	: O-4506-2020
RUC	: 20- 4-0282541-4
MATERIA	: DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES
DEMANDANTE 1	: NATALIA DEL CARMEN OLIVARES HIDALGO
Cédula de Identidad	: 13.979.353-6
DEMANDANTE 2	: NUBY OLAVE CARTES
Cédula de Identidad	: 11.128.798-8
ABOGADO PATROCINANTE	: María Soledad Franco Severino
DEMANDADO	: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE
REPRESENTANTE LEGAL	: Carolina Latapiat Cánovas
PROCEDIMIENTO	: ORDINARIO DE APLICACIÓN GENERAL

Santiago, a cuatro de julio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: NATALIA DEL CARMEN OLIVARES HIDALGO, cédula de identidad N° 13.979-353-6, on domicilio en calle Santa Ana N°85, departamento 1107, torre B, comuna La Granja y NUBY OLAVE CARTES, cédula de identidad N° 11.128.798-8 , con domicilio en Pasaje Ponce de Zamora 1, casa 9361, comuna La Florida, interponen demanda en procedimiento ordinario por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora la “PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE”, RUT: 81.698.900-0, representada legalmente según lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, por doña CAROLINA LATAPIAT CÁNOVAS, cédula de identidad N° 8.547.868-0, ambos con domicilio en Calle Marcoleta 367, comuna y ciudad de Santiago, por los antecedentes que exponen.

Celebraron contrato de trabajo con la Empresa ya individualizada, bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, en las siguientes fechas y condiciones: Natalia Olivares el 07-06-2001 (18 años 10 meses de antigüedad), Remuneración mensual para efectos del 172 Código del Trabajo \$ 941.659; Nuby Olave el 10-12-2008 (11 años 4 meses de antigüedad) remuneración mensual para el artículo 172 ya citado \$639.314.- Natalia Olivares Hidalgo, fue contratada para desempeñarse como técnico superior de enfermería, y en virtud de un beca por contrato colectivo, estudió y se tituló de enfermera, al igual que Nuby Olave Cartes, quien fui contratada como Auxiliar de Apoyo, pero durante la vigencia del contrato estudió y me tituló como Técnico Superior en Enfermería. Amas querían desempeñarse en algún cargo relacionado con los estudios que habían adquirido, se lo hicieron saber a su jefatura en numerosas oportunidades, sin respuesta favorable, ya que la empresa les señalaba que si bien habían estudiado con una beca financiada por la empresa, no tenían obligación de otorgarles un cargo acorde a los estudios cursados y que si deseaban ejercer en las profesiones que habían



estudiado, debían hacerlo en otra empresa, ya que en la Red Salud UC no habían vacantes disponibles ni para enfermeras ni para técnicos superiores de enfermería.

ANTECEDENTES DEL DESPIDO. Ambas trabajadoras fueron citadas en forma individual a una reunión el día 5 de mayo de 2020, con doña Sofía Labbé, Enfermera Jefe Coordinadora de Servicios Médicos, quien les señaló que la empresa pasaba por un mal momento económico y que la Gerencia había determinado suspender la relación laboral de algunos trabajadores por el periodo de 3 meses, percibiendo una remuneración reducida con cargo al AFC, a otros reducirles la jornada laboral y a otros despedirlos. Así ambas fueron despedidas por la causal “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, haciéndoles entrega de la carta de aviso de término de contrato, la cual es idéntica para las dos. Destacan de las cartas lo siguiente:

“En este sentido, la postergación por tres meses de todas las cirugías electivas cuyo retraso no signifique un riesgo grave para la salud del paciente, dispuesta por el Ministerio de Salud en el mes de marzo pasado y cuya vigencia se extendió por todo el mes de abril, así como las restricciones dispuestas en la Resolución exenta N° 323, sumada a las restricciones ambulatorias, entre otras causas, han disminuido progresivamente en el número de cirugías, realizándose las cirugías consideradas urgentes, prioritarias y/o derivables más allá de tres meses, lo que ha generado un impacto en la actividad hospitalaria la que ha caído en un 60% y en particular la actividad de cirugías ambulatorias, ha disminuido en un 66%”

En síntesis, el área de Médico Quirúrgico, en el cual usted se desempeñaba en calidad de técnico de enfermería -En la carta de Nuby Olave se refiere a Médico Quirúrgico 4B, en su calidad de Auxiliar de Apoyo- ha sido objeto de un proceso de racionalización y restructuración debido a la readecuación de las funciones en el respectivo. Este proceso se explica por la baja importante del número de atenciones y exámenes efectuados en el Servicio, cuestión que ha afectado de manera grave y permanente el funcionamiento de esta área”.

Señalan que para que se configure la causal se debe estar frente a una sustantiva modificación en las condiciones económicas y/ o tecnológicas con caracteres de gravedad y estabilidad en el tiempo, con lo cual al observarlas se puede concluir que ponen en riesgo la estabilidad laboral de los trabajadores o bien el racional desarrollo de la unidad económica en cuestión. La jurisprudencia ha estimado que las necesidades de la empresa configuran la causal en la medida en que sean de una determinada gravedad y permanentes. En caso de no cumplirse alguno de estos dos requisitos copulativos, se estima que el despido es arbitrario o por lo menos injustificado. Citan jurisprudencia.

Indican que no les consta la disminución de cirugías y atenciones, pero sí tienen la certeza que era una situación momentánea, teoría que se comprobó cuando a partir del día 26 de mayo de 2020, es decir, cuando ni siquiera habían transcurridos 30 días de haberse suscrito el “acuerdo de suspensión laboral” y en vista del aumento de pacientes contagiados, la empresa se vió en la



necesidad de solicitar el retorno de los trabajadores suspendidos, lo cual demuestra que la determinación de la denunciada fue meramente antojadiza, que la suspensión nunca se debió haber aplicado y que por tanto sus despidos nunca se debieron haber efectuado.

Es más, de acuerdo a lo señalado por el último “Registro Público de Ley N° 21.227, de Protección al Empleo”, publicado por la Dirección del Trabajo en su sitio web con fecha 3 de junio de 2020, se señala que el número de trabajadores suspendidos por la “PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE” asciende a 51 trabajadores suspendidos por acuerdo. Del mismo modo, la empresa con fecha 11 de junio de 2020, solicita a los dirigentes sindicales liberados que cuentan con competencias que permitan contribuir a la atención de pacientes, que reanuden temporalmente a sus funciones, y a partir del 15 de junio de 2020, la demandada comienza a publicar ofertas de empleo para contratar técnicos superiores de enfermería, para jornada completa. Con fecha 28 de mayo de 2020 firmaron sus finiquitos de trabajo, con expresa reserva de derechos para entablar la presente acción, y en el cual se nos pagaron los siguientes montos:

a) NUBY OLAVE CARTES

- ☐ Indemnización por años de servicio: \$6.229.366.
- ☐ Mes de aviso \$566.306.-
- ☐ Vacaciones proporcionales (13,2) \$230.154.-
- ☐ Vacaciones pendientes (14,5) \$ 253.461.-
- ☐ Descuento AFC - \$1.164.111.-
- ☐ **TOTAL \$6.115.176.-**

b) NATALIA DEL CARMEN OLIVARES HIDALGO

- ☐ Indemnización por años de servicio: \$9.555.157.--
- ☐ Mes de aviso \$868.651.-
- ☐ Vacaciones proporcionales (27,6) \$759.382.-
- ☐ Vacaciones pendientes (42,2) \$ 1.162.038.-
- ☐ **TOTAL \$12.345.228.--**

Alegan diferencias respecto a la base de cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio: Existe un error en la base de cálculo toda vez que nuestra ex empleadora no consideró el bono de alimentación de acuerdo a lo estipulado en la cláusula 12.4 del convenio colectivo vigente, del Sindicato Salud UC, la cual señala: “12.4. Colación: En aquellos centros de la organización en donde los trabajadores afectos a este convenio no tengan accesos a Casino en Convenio con la Institución, se les otorgará un bono mensual de \$73.008” Esto vinculado a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, el cual señala que “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos



163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad”.

Así la demandada les adeuda los siguientes conceptos:

a) Nuby Olave Cartes • Diferencia en Indemnización sustitutiva del aviso previo \$73.008.- • Diferencia en indemnización por años de servicio (11 años) \$803.008.-

b) Natalia Olivares Hidalgo • Diferencia en Indemnización sustitutiva del aviso previo \$73.008.- • Diferencia en indemnización por años de servicio (11 años) \$803.008.-

POR TANTO; solicitan que se declare el despido improcedente y que les paguen las siguientes prestaciones, 1. NUBY OLAVE CARTES: a) Recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$2.109.736.- b) Devolución del Aporte patronal al Seguro de Cesantía por \$1.164.111.- c) Diferencia en indemnización sustitutiva del aviso previo \$73.008.- d) Diferencia en indemnización por años de servicio (11) \$803.088.-

1. NATALIA OLIVARES HIDALGO: a) Recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$3.107.473. b) Diferencia en indemnización sustitutiva del aviso previo \$73.008.- d) Diferencia en indemnización por años de servicio (11) \$803.088

SEGUNDO: Alfred Sherman Leinenweber, en representación de la demandada PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE, contesta la demanda y solicita el rechazo de la misma, con expresa condenación en costas. Señala que La demandante doña Natalia del Carmen Olivares Hidalgo, afirma haber prestado servicios para su presentada desde el 7 de junio del año 2001 hasta el día 5 de mayo de 2020 y que se remuneración habría alcanzado la suma de \$941.659, cuestión que esta parte rechaza. La demandante doña Nuby Olave Cartes, señala haber prestado servicios desde el día 10 de diciembre del año 2008 hasta el día 5 de mayo de 2020, cuestión que esta parte reconoce, pero rechaza que su remuneración habría alcanzado la suma de \$639.314. Todas las remuneraciones y cotizaciones de las actrices, se encuentran íntegramente pagadas hasta la fecha en que se puso término a su contrato de trabajo. Las indemnizaciones fueron debidamente pagadas conforme se puede constatar en el finiquito que fue ratificado por las actrices. Niegan que los despidos sean injustificados y, consecuentemente, que proceda el recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicio; que no se haya incumplido alguna de las formalidades que exige el despido y las bases de cálculo propuestas por las actrices en su demanda, por lo que no procede el pago de diferencias en las indemnizaciones por años de



servicio y sustitutiva de aviso previo, respecto de ambas demandantes. No procede además, la devolución del descuento del empleador al seguro de cesantía, respecto de la demandante Nuby Olave Cartes. Afirman que en la carta de despido, se indica claramente que los impulsos que motivaron el despido de las actoras eran, efectivamente, de índole económicos, en atención a las graves consecuencias producidas en la economía nacional y mundial por el Covid-19.

En lo pertinente, las cartas de despido de fecha 5 de mayo de 2020 señalan lo siguiente: 1. Como es de público conocimiento, el día 8 de febrero del año en curso se dictó el decreto N° 4 del Ministerio de Salud, en virtud del cual se declaró alerta sanitaria en todo el país ante la crisis del COVID-19. La pandemia del Coronavirus ha tenido efectos devastadores para el país, y las medidas adoptada en consecuencia por el Gobierno, han impactado fuertemente en el nivel de actividad de la Empresa. 2. En este sentido, la postergación por tres meses de todas las cirugías electivas cuyo retraso no signifique un riesgo grave para la salud del paciente, dispuesta por el Ministerio de Salud en el mes de marzo pasado y cuya vigencia se extendió por todo el mes de abril, así como la restricciones dispuestas en la Resolución Exenta N° 323, sumada a las restricciones ambulatorias, entre otras causas, han disminuido progresivamente el número de cirugías, realizándose las cirugías consideradas urgentes, prioritarias y/o no derivables más allá de tres meses, lo que ha generado un impacto en la actividad hospitalaria la que ha caído en un 60%, y en particular la actividad de cirugías ambulatorias, ha disminuido en un 66%. A lo señalado se suma el aumento a los precios de insumos críticos, que han aumentado de 4 a 7 veces el precio, debido a la escasez mundial de los mismos. 3. Por otra parte, las consultas del Servicios de Urgencia, ha disminuido en un 24,5 por ciento en el mes de marzo de 2020 en comparación con las efectuadas en marzo del año recién pasado. En lo que va del mes de abril, la actividad ha disminuido en un 63%. 4. En razón de lo anterior, la Empresa ha debido ejecutar una serie de procesos internos, de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar, sus distintas gerencias, unidades y servicios, y en particular, el área en que usted se desempeña hasta el día de hoy. Este proceso de reestructuración y reorganización trae aparejado modificaciones internas y supresión de actividades y puestos de trabajo, tanto en las áreas operativas asistenciales, como de apoyo y corporativas, pues el nivel de actividad exige necesariamente una adecuación a las actuales circunstancias. 5. Adicionalmente, cabe hacer presente que este proceso de reestructuración del área en el cual Usted se desempeñaba ha implicado una serie de cambios y ajustes para este año, así como el número de personas requeridas para estos efectos. En este caso en particular, el puesto y cargo que Usted desempeñaba no será reemplazado. 6. En síntesis, el área de MEDICO QUIRURGICO 5A en el cual Usted se desempeñaba en calidad de técnico en enfermería ha sido objeto de un proceso de racionalización y reestructuración debido a la readecuación de las funciones en el respectivo. Este proceso se explica por La baja importante del número de atenciones y exámenes efectuados en el Servicio, cuestión que ha afectado de manera



grave y permanente el funcionamiento de esta área. Este proceso se explica asimismo en atención a lo señalado en los párrafos anteriores y a los cambios estructurales que experimenta la Organización. De esta manera, el empleador se ve en la obligación perentoria de adecuar la cantidad de Administrativos a las necesidades y requerimientos reales. Como se ha dicho, debido a este proceso de racionalización y reestructuración, su cargo no será objeto de reemplazo por personal nuevo ni aumento de dotación futura.

Según se observa, la carta de despido es absolutamente precisa, clara y completa, explicando en detalle los fundamentos que la empresa tuvo para poner término al contrato de trabajo de las actoras.. Las desvinculaciones que ha implementado su representada, encuentran su fundamento en la grave crisis económica que enfrenta el país, la contracción del rubro y la baja en la actividad en el área de la salud. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE se ha visto enfrentada a la necesidad de tener que poner término al contrato de un porcentaje relevante de trabajadores durante el año 2020; desde enero de 2020 a septiembre del mismo año, se ha verificado la reducción de la planilla de más de 110 trabajadores, lo que denota una clara necesidad de su representada por hacer frente a este nuevo escenario y no ser una decisión meramente antojadiza como intenta plantearlo la actora. Sólo durante los meses de abril y mayo de 2020, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE, puso término a 40 contratos de trabajo, no siendo posteriormente reemplazados. Agrega que su representada tomó otras medidas de distinta naturaleza para hacer frente a la crisis tales como, el uso de la Ley de Protección al Empleo; reducción de remuneraciones de común acuerdo; teletrabajo en la medida de lo posible, para protección de los trabajadores, e implementación de sistema de trabajo por turnos. Lamentablemente estas medidas no resultaban aplicables a todos los trabajadores. La empresa determinó desvincular a un número considerable de trabajadores. Específicamente, se escogió a la Sra. Olave, por tener que reducir puestos en su área, y, en su caso particular, además, al haber solicitado la actora su desvinculación en reiteradas ocasiones, fue ella misma quien solicitó ser desvinculada, en atención a que, si renunciaba, no recibiría indemnizaciones. Este hecho no se menciona en la demanda. Cita doctrina y jurisprudencia.

OPONE EXCEPCIÓN DE TRANSACCIÓN Y FINIQUITO. La Sra. Olave no se reserva la acción para reclamar la devolución del descuento del empleador al seguro de cesantía. La demandante ha firmado finiquito ante el presidente del sindicato, efectuando una reserva de derechos mecanografiada. Pues bien, en dicha reserva, la demandante no ha efectuado mención alguna respecto de la acción para reclamar la devolución del descuento del empleador al seguro de cesantía. La reserva se limita a señalar: “Me reservo el derecho a demandar en procedimiento de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, al recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, las diferencias en el cálculo de mi indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, y cobro de prestaciones laborales y en subsidio demandar por despido



improcedente, al recargo del artículo 168 letra a del Código del Trabajo, a diferencias en el cálculo de mi indemnización por años de servicio y de mi indemnización sustitutiva del aviso previo, y cobro de prestaciones laborales. Sólo efectúa una genérica mención en la que señala “cobro de prestaciones laborales”, la cual no alcanza la acción para reclamar la devolución del descuento del empleador al seguro de cesantía. EN SUBSIDIO alega improcedencia de la devolución del descuento del aporte del empleador al AFC, señalando que el Fundamento y objetivo del Seguro de Cesantía es el equilibrio entre protección al trabajador despedido y carga económica que sufre el empleador.

TERCERO: Que el 01 de febrero de 2021, se realiza la audiencia preparatoria y llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Se establecieron como **hechos no controvertidos**.

1. La fecha de inicio el día 07 de junio de 2001 respecto de Natalia Olivares y el 10 de diciembre de 2008 respecto de Nuby Olave.

2. Que ambas fueron despedidas por necesidades de la empresa y que los contratos terminaron en las fechas de los respectivos finiquitos, esto es el 05 de mayo de 2020 respecto de Natalia Olivares y el 04 de mayo de 2020 respecto de Nuby Olave.

3. Que celebraron un finiquito en virtud del cual se pagó a la demandante Natalia Olivares por indemnización sustitutiva del aviso previo \$868.651 y por años de servicios \$9.555.157; Respecto de Nuby Olave \$6.229.366 por años de servicio y \$566.306 del mes de aviso y se descontó por AFC \$1.164.111.

Se establecieron como **hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos** los siguientes:

1. Remuneración de las demandantes hacia el término de los servicios.
2. Efectividad de los hechos invocados en la carta de despido.
3. Estipulaciones y declaraciones formuladas en el finiquito.

CUARTO: La parte demandada incorpora como **prueba documental**, los siguientes instrumentos:

Nuby Olave Cartes:

1. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 5 de mayo de 2020. Copia de comprobante de envío a la Dirección del Trabajo. Copia de comprobante de envío por correo certificado.
2. Copia de finiquito de contrato, de fecha 25 de mayo de 2020.
3. Copia de liquidaciones de remuneración desde diciembre de 2019 a mayo de 2020.
4. Copia del Certificado de Saldo del Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía, emitido con fecha 22 de enero de 2021.



Natalia Olivares Hidalgo:

1. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 5 de mayo de 2020. Copia de comprobante de envío a la Dirección del Trabajo. Copia de comprobante de envío por correo certificado.
2. Copia de finiquito de contrato, de fecha 25 de mayo de 2020.
3. Copia de liquidaciones de remuneración desde diciembre de 2019 a mayo de 2020.

General:

1. Copia de documentos "Informe de actividad" del mes de febrero, marzo de 2020, abril, mayo, junio y julio, todos del 2020.
2. Copia de documento "Reporte de exámenes", desde febrero de 2020 a julio de 2020.
3. Copia de Informe de consultas y procedimientos, desde febrero de 2020 a julio de 2020.
4. Copia de Informe de actividad Imágenes, de febrero a julio de 2020.
5. Copia de resumen de estado de resultado, periodo febrero a julio de 2019 versus 2020.
6. Copia de Reporte de actividad de laboratorio de anatomía patológica, años 2019 y 2020.
7. Copia de nota de prensa del Diario Financiero, de fecha 17 de abril de 2020. Copia de nota de prensa de fecha 20 de abril de 2020, del diario El Mercurio. Copia de nota de prensa de fecha 27 de abril, del diario La Tercera. Copia de nota de prensa de fecha 3 de julio de 2020, del Diario La Tercera. Copia de nota de prensa de fecha 6 de julio de 2020, del diario El Mercurio. Copia de nota de prensa de fecha 13 de agosto de 2020, del diario La Tercera.
8. Copia de Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 23 de agosto de 2019, entre Pontificia Universidad Católica de Chile y el Sindicato interempresa Salud UC.
9. Copia comprobante de pago cotizaciones previsionales de febrero de 2020 a septiembre de 2020
10. Planilla de registro de despidos de la demandada, de enero de 2020 a octubre de 2020.

Testimonial:

Declaran los siguientes testigos previo juramento o promesa de rigor:

1. Sofía Labbé Shuminato
2. María Covarrubias Vásquez
3. Nelly Zúñiga Pastén.
4. Victoria Brito Miranda.

Oficios:

Se incorporan oficios remitidos a la Dirección del Trabajo y a AFC Chile.

QUINTO: La parte demandante ofreció y rindió la siguiente **prueba documental:**

1. Carta de aviso de término de contrato Nuby Olave Cartes



2. Carta de aviso de término de contrato Natalia Olivares Hidalgo
3. Finiquito de trabajo de Nuby Olave Cartes
4. Finiquito de trabajo de Natalia Olivares Hidalgo
5. Título de técnico superior de enfermería de doña Nuby Olave Cartes, de fecha 22 de julio de 2017.
6. Certificado de título de licenciada en enfermería de doña Natalia del Carmen Olivares Hidalgo, emitido con fecha 09 de febrero de 2018.
7. Impresión sitio web corporativo med.puc.trabajando.cl, con oferta de empleo técnico en enfermería Red Salud Christus
8. Impresión linkedin de Karen Painen Arias, psicóloga laboral del Hospital Clínico de la Pontificia Universidad católica, con oferta de empleo para tens.
9. Impresión de pantallazo Facebook fanpage Red Salud UC, Nuevo Laboratorio Clínico Vitacura, de fecha 15 de julio de 2020.
10. Impresión pantallazo Facebook fanpage Red Salud UC, Nuevo Laboratorio Clínico Providencia, de fecha 21 de octubre de 2020.
11. Impresión pantallazo Facebook fanpage Red Salud UC, Unidades de toma de muestras todas abiertas, de fecha 2 de julio de 2020.
12. Impresión pantallazo de Facebook, fanpage Red Salud UC Nueva Urgencia San Joaquín, de fecha 28 de agosto de 2020.
13. Impresión Diario La Segunda, que anuncia "UC Christus retoma inversiones tras fuerte crisis financiera".
14. Convenio Colectivo entre el Sindicato Interempresas Salud UC y la Pontificia Universidad Católica de Chile.

SEXTO: Que es un hecho no controvertido que las demandantes ingresaron a prestar servicios para la demandada el día 07 de junio de 2001, doña Natalia Olivares y el 10 de diciembre de 2008, doña Nuby Olave y que ambas fueron desvinculadas por la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Tampoco se debate la fecha de suscripción de sus finiquitos.

SEPTIMO: Que en cuanto al despido improcedente las demandantes fueron desvinculadas con fecha 05 de mayo de 2020, indicándose en la carta de despido:

"1. Como es de público conocimiento, el día 8 de febrero del año en curso se dictó el decreto N° 4 del Ministerio de Salud, en virtud del cual se declaró alerta sanitaria en todo el país ante la crisis del COVID19. Las medidas adoptadas en consecuencia por el Gobierno, han impactado fuertemente en el nivel de actividad de la Empresa.

2. En este sentido, la postergación por tres meses de todas las cirugías electivas cuyo retraso no signifique un riesgo grave para la salud del paciente, dispuesta por el Ministerio de



Salud en el mes de marzo pasado y cuya vigencia se extendió por todo el mes de abril, así como la restricciones dispuestas en la Resolución Exenta N° 323, sumada a las restricciones ambulatorias, entre otras causas, han disminuido progresivamente el número de cirugías, realizándose las cirugías consideradas urgentes, prioritarias y/o no derivables más allá de tres meses, lo que ha generado un impacto en la actividad hospitalaria la que ha caído en un 60%, y en particular la actividad de cirugías ambulatorias, ha disminuido en un 66%. A lo señalado se suma el aumento a los precios de insumos críticos, que han aumentado de 4 a 7 veces se precio, debido a la escasez mundial de los mismos.

3. Por otra parte, las consultas del Servicios de Urgencia, ha disminuido en un 24,5 por ciento en el mes de marzo de 2020 en comparación con las efectuadas en marzo del año recién pasado. En lo que va del mes de abril, la actividad ha disminuido en un 63%.

4. En razón de lo anterior, la Empresa ha debido ejecutar una serie de procesos internos, de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar, sus distintas gerencias, unidades y servicios, y en particular, el área en que usted se desempeña hasta el día de hoy. Este proceso de reestructuración y reorganización, trae aparejado modificaciones internas y supresión de actividades y puestos de trabajo, tanto en las áreas operativas asistenciales, como de apoyo y corporativas, pues el nivel de actividad exige necesariamente una adecuación a las actuales circunstancias.

5. Adicionalmente, cabe hacer presente que este proceso de reestructuración del área en el cual Usted se desempeñaba ha implicado una serie de cambios y ajustes para este año, así como el número de personas requeridas para estos efectos. En este caso en particular, el puesto y cargo que Usted desempeñaba no será reemplazado.

6. En síntesis, el área de MEDICO QUIRURGICO (4B / 5B) en el cual Usted se desempeñaba en calidad de -Auxiliar de Apoyo (Nuby Oliva Cartes) -técnico en enfermería (Natalia Olivares)- ha sido objeto de un proceso de racionalización y reestructuración debido a la readecuación de las funciones en el respectivo. Este proceso se explica por la baja importante del número de atenciones y exámenes efectuados en el Servicio, cuestión que ha afectado de manera grave y permanente el funcionamiento de esta área. Este proceso se explica asimismo en atención a lo señalado en los párrafos anteriores y a los cambios estructurales que experimenta la Organización. De esta manera, el empleador se ve en la obligación perentoria de adecuar la cantidad de Auxiliares y Asistentes a las necesidades y requerimientos reales. Como se ha dicho, debido a este proceso de racionalización y reestructuración, su cargo no será objeto de reemplazo por personal nuevo ni aumento de dotación futura”.

OCTAVO: Que el objeto de este juicio conforme a los límites que impone el artículo 454, número 1, inciso segundo el Código del Trabajo, consiste en determinar la veracidad y efectividad de los hechos descritos en la comunicación de despido de fecha 05 de mayo de 2020 en virtud de



la cual se les informa a las actoras que se ha resuelto terminar sus contratos por necesidades de la empresa (artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo).

NOVENO: Que analizando los medios de prueba rendidos por la partes, al tenor de lo previsto en el artículo 456 del Código del trabajo, esto es de conformidad a las reglas de la lógica, conocimientos técnicos, científicos y máximas de la experiencia, debe determinarse si es posible considerar satisfechos los presupuestos de la causal invocada, teniendo presente el tenor de la carta descrita en el considerando anterior y la prueba rendida en el juicio.

Al efecto debe dejarse establecido como un hecho público y notorio que frente a la propagación mundial del virus COVID-19, en el mes de marzo de 2020 esta enfermedad fue declarada como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Asimismo, en Chile mediante el Decreto N° 104 de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, se declaró el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por calamidad pública en el territorio nacional, el cual se ha ido extendiendo y está vigente hasta el día de hoy. Ello a su vez se ha traducido en la implementación de una serie de medidas como las establecidas por la autoridad de salud, al instaurar por ejemplo, el aislamiento o cuarentena, entre otras.

La demandada, en la carta de aviso de término de contrato, señala que hubo una postergación por tres meses de todas las cirugías electivas cuyo retraso no significara un riesgo grave para la salud del paciente, dispuesta por el Ministerio de Salud en el mes de marzo de 2020 que se extendió por todo el mes de abril, así como la restricciones dispuestas en la Resolución Exenta N° 323, sumada a las restricciones ambulatorias, entre otras causas, que fueron disminuyendo progresivamente el número de cirugías, en lo que respecta a cirugías ambulatorias, un 66%. Agrega el aumento a los precios de insumos críticos, debido a la escasez mundial de los mismos.

Al efecto, la demandada ha presentado copias de documentos denominados “Informe de actividad”; “Reporte de exámenes”, Informe de consultas y procedimientos e Informe de actividad Imágenes, todos desde febrero a julio de 2020, más una Copia de resumen de estado de resultado, del periodo febrero a julio de 2019 versus el año 2020. Si bien de dichos documentos se infiere que hubo una disminución en las cirugías electivas conforme a los parámetros expresados en la carta de despido; tal documentación, que emana precisamente de la empresa demandada, no da cuenta clara y precisa acerca de cuáles eran las medidas que debían adoptar en el proceso de reestructuración y reorganización que mencionan. Se alude modificaciones internas, supresión de actividades y puestos de trabajo, en distintas áreas, entre ellas aquella en la cual se desempeñaban las actoras: área de MEDICO QUIRURGICO (4B / 5B), pero no se describe en el presente caso, el análisis realizado para efectos de decidir desvincular a las demandantes y hacerlo sin considerar previamente una medida menos gravosa para ellas.



Poco contribuye en la especie la copia del reporte de actividad de laboratorio de anátomo patología de los años 2019 y 2020, que si bien es una actividad vinculada con los Servicios de salud que brinda la RED UC, no corresponde al área en la cual las demandantes ejercían sus labores.

Se afirma por la demandada, que Las desvinculaciones que han implementado, encuentran su fundamento en la grave crisis que enfrenta el país debido a la pandemia originada por el virus COVID-19, la contracción del rubro y la baja en la actividad en el área de la salud. En relación a ello, se han incorporado oficios en los que se remite un listado de los trabajadores que han sido despedidos por la causal de necesidades de la empresa y una planilla de registro de despidos efectuados por la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE de enero a octubre de 2020.

Ahora bien, el hecho de que la reducción del personal del área donde se desempeñaban las actoras fuese una medida inevitable, no ha logrado ser justificado.

Es del todo comprensible que en el marco de una reestructuración y racionalización de recursos existan cambios al interior de una Institución, suprimiéndose algunos cargos o absorbiendo algunas funciones otros trabajadores; sin embargo, no se han presentado como elementos probatorios, datos, informes, análisis contables o financieros que puedan de manera objetiva corroborar la información antes aludida, para así conectar la disminución de requerimientos hospitalarios y quirúrgicos, con la decisión de reducir el plantel del área médico quirúrgica y consecuentemente para justificar el despido de doña Natalia Olivares y de doña Nuby Olave. LA documentación incorporada por la demandante son gráficos e informes elaborados por la la RED UC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, esto es, emanan de la propia demandada. No se han incorporado informe o estudios externos que permitan contrastar la información dada por el Hospital Clínico y de esa manera demostrar que efectivamente en base a un estudio acabado se vio la empresa en la necesidad de materializar despidos.

Así, la prueba rendida por la demandada, no explica de manera objetiva los motivos por los cuales se decidió desvincular a las trabajadoras. No se precisan los criterios tenidos a la vista para prescindir de sus cargos, no se pudo probar que la reestructuración era forzosa y que las medidas adoptadas estaban establecidas por razones objetivas, comprobables y relevantes, a fin de evitar que las mismas dependieran de una decisión unilateral y arbitraria del empleador. No es suficiente, entonces, alegar circunstancias económicas, necesidades de racionalización de recursos y el impacto producido por la pandemia que nos aqueja y las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria; ello debe estar directamente conectado con que la separación de las trabajadoras sea en el caso en concreto una consecuencia inevitable.

Es importante tener presente que la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, debe responder a hechos objetivos que impongan forzosamente al empleador el despido, sin que su justificación pueda constituir la mera maximización de las utilidades de la empresa en



desmedro del personal que trabaja en ella. En este sentido, corresponde recalcar que su fundamento esencialmente consiste en circunstancias externas al empleador que hacen imperiosa e inevitable la expiración del vínculo laboral como una forma de hacer frente a la racionalización o modernización de las labores o servicios, a las bajas de productividad o a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

No obstante los esfuerzos de la demandada, no se ha logrado acreditar con los elementos probatorios rendidos, que el término del vínculo laboral de las demandantes era ineludible y necesario para el buen funcionamiento de la Clínica de la Universidad Católica. No cambia esta conclusión el oficio remitido por la Dirección del trabajo, en el que se señala que hubo numerosos despidos informados por la causal de necesidades de la empresa, ese solo dato no basta para considerar que son procedentes y justificados.

Poco aportan en este análisis, los testigos de la demandada. Doña *Sofía Labbe Chuiminnato*, jefe del área médica quirúrgica, refiere que fueron varios factores que generaron el proceso de baja actividad que venía desde el año 2019 desde el estallido social. Afirma que se suspendieron cirugías electivas y se tuvo que cerrar 50 camas en un momento, incluso 70. Por su parte, doña *María Covarrubias Vásquez*, enfermera coordinadora del servicio médico, señala que conoce mejor a Natalia Olivares ya que Nuby Olave depende de otra área. Indica que en el año 2019 hicieron una reestructuración por eventos a nivel nacional y hospitalarios relacionados con el estallido social. Luego hubo suspensión laboral, reducción de jornada y existió repercusión a nivel económico, pero desconoce detalles. Sabe que se tuvo que cerrar servicios como los operatorios y las cirugías se suspendieron por un mandato ministerial. Señala que se despidió a Natalia porque estudiaba enfermería y ya se había recibido. Ella manifestaba que su intención era seguir como enfermera y tenía algo ya conversado en la Ligua, por lo que sabe. Un día le dio a conocer que tenía intenciones que la desvincularan para trabajar como enfermera. Ratifica que disminuyó el número de camas donde se desempeñaba Natalia, se redujeron a 13 camas y no ha sido reemplazada que ella sepa. La testigo Nelly Zúñiga Pasten señala que trabaja en el servicio médico quirúrgico en el hospital Clínico y conoce a Nuby Olave quien era auxiliar de enfermería, pero no a Natalia. El año pasado a mediados de año adoptaron decisiones ya que la Institución estaba afectada económicamente por estallido social y la pandemia. Hubo cierre de servicios completos y hubo muchas desvinculaciones. Finalmente doña *Victoria Brito Miranda*, contadora general de la Red Salud Corpus Christi, señala que hubo bajas considerables por el estallido social y luego por la pandemia, la consulta de urgencia bajó en un 50% y existieron pérdidas económicas relevantes. Afirma que la empresa se acogió a la Ley de Protección al empleo, se tuvo que negociar con los proveedores y realizar una reducción de la dotación de personal.

Los atestados aludidos, permiten entender el escenario que enfrentó el hospital clínico a partir de marzo de 2020, dadas las instrucciones y medidas implementadas por la autoridad



sanitaria; sin embargo, la permanencia de esas condiciones, su gravedad y la circunstancia que la decisión del despido era imprescindible para abordar la crisis económica de la Institución y para dar continuidad al servicio, no han sido probadas.

En la contestación de la demanda se señala que doña Nuby Olave había manifestado a su jefatura en varias ocasiones su interés en ser desvinculada, dado que si renunciaba no tendría derecho a indemnización. Tal aserto no está corroborado con ningún antecedente, y aun cuando fuese efectivo, en caso alguno es un argumento para fundamentar su despido. Por otra parte, la testigo Sofía Labbe Chuiminnato, indica que se despidió a doña Natalia Olivares porque se había recibido de la carrera de enfermería y ella quería ejercer tal profesión y tenía algo visto en la localidad de La Ligua. Nuevamente esa afirmación no está confirmada con ningún medio de prueba, por lo que difícilmente puede considerarse como un criterio aceptable para aplicar la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

El relato de las circunstancias fácticas que configuran la causal es bastante genérico, no se señala con precisión las áreas, cargos y funciones que sería necesario suprimir o reorganizar para mantener la actividad y viabilidad de la empresa, lo que es relevante, ya que la carta es la que establece el marco dentro del cual se debe centrar el debate y se encuentra estrechamente vinculada además, con el derecho de defensa del trabajador, quien debe conocer los motivos por los cuales fue despedido a fin de poder ejercer debidamente sus derechos.

La demás prueba instrumental ofrecida por la demandada no aporta antecedentes diversos ni contradice lo señalado precedentemente, entre ellas la documental N° 7 que corresponde a Noticias y copias de nota de prensa publicadas en distintos medios de comunicación, donde hacen referencia a la crisis sanitaria por el COVID-19 y su impacto en las atenciones de salud, haciendo referencia por ejemplo a que las atenciones bajaron un porcentaje importante luego de la llegada del covid-19 en las clínicas, 80% de baja en atención en urgencias y caída de ingresos por 24.5000 millones de pesos al mes; ello no da respuesta a la pregunta que subyace tras esta controversia de por qué en este caso concreto fue necesario prescindir de los cargos ejercidos por las demandantes y si la baja en las atenciones y procedimientos quirúrgicos que alega la demandada podía considerarse una situación grave y permanente en el tiempo que exigía adoptar una de las medidas más drásticas que establece la normativa laboral cual es la separación del trabajador de la Institución, privándolo de su fuente de sustento.

Cabe agregar que a fecha del despido de las demandantes, 05 de mayo de 2020, no era posible imaginar que la pandemia se iba a prolongar tanto tiempo, de tal suerte que La Pontificia Universidad Católica Chile, no tenía datos claros y verificables en orden a que la crisis iba a mantenerse; máxime cuando los despidos se materializaron dos meses después de anunciarse las medidas por el Ministerio de Salud, las cuales además, fueron morigerándose en el tiempo. En efecto, como se aprecia en Resolución Exenta N° 323 del Ministerio de Salud de 30 de abril de



2020, que suspende la medida de "postergación de todas las cirugías electivas cuyo retraso no signifique un riesgo grave para la salud del paciente", para las cirugías electivas que cumplan con determinadas características (cirugías mayores ambulatorias y cirugías cuya hospitalización prevista no exceda de una noche) Lo anterior demuestra que sin perjuicio de las limitaciones impuestas por la autoridad de salud en marzo de 2020, las mismas se fueron flexibilizando en aras de continuar otorgando al usuario prestaciones de salud de manera progresiva.

En suma, no se han rendido elementos probatorios suficientes para acreditar los presupuestos de la causal invocada por el empleador y por lo tanto no es posible dar por acreditados los hechos contenidos en la carta de despido en la cual además, no se detalla por qué debía prescindirse de los servicios prestados por las dos demandantes.

DECIMO: Conforme a lo razonado precedentemente se estima que el despido fue injustificado y en ese sentido corresponde sancionar a la parte demandada al recargo legal previsto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

UNDECIMO: EN CUANTO A LA EXCEPCION DE FINIQUITO. Se plantea en relación a la reserva de derechos efectuada por doña Nuby Olave. En cuanto a la procedencia y eficacia de la reserva de acciones formuladas en el finiquito por la actora es necesario señalar que nuestra jurisprudencia mayoritaria ha resuelto al respecto que la reserva es un acto unilateral que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer las acciones legales para reclamar por la vía judicial el derecho reservado, en la especie, la efectividad de existir necesidades de la empresa como causal de término de la relación laboral. En tal sentido se ha resuelto que la recepción del total o de una parte de las indemnizaciones que le correspondían al trabajador o que había acordado con el empleador al firmar el finiquito, no produce el efecto de inhibir al dependiente el derecho a reclamar por la aplicación de la causal, si ha hecho reserva de sus derechos al respecto. (Corte Apelaciones de Concepción, sentencia 10 de marzo de 2008 Rol 567-2207).

Que analizado el documento denominado finiquito de doña Rubí Olave incorporado en el juicio, se constata que señala que se reserva el derecho a demandar en procedimiento de tutela por derechos fundamentales con ocasión del despido, el recargo del artículo 168 letra a) del código del trabajo, las diferencias en el cálculo de indemnización por años de servicio y de su indemnización sustitutiva del aviso previo y cobro prestaciones laborales y en subsidio, demandar por despido improcedente, el recargo del artículo 168 letra a) ya señalado, la diferencia en el cálculo de su indemnización por años de servicio y del aviso previo y cobro de prestaciones laborales- En tales condiciones esa reserva restringe, evidentemente, el poder liberatorio que, en abstracto, el artículo 177 del Código del Trabajo concede al finiquito cuando está pactado pura y simplemente entre las partes, lo que no sucede en el caso, en el que, por el contrario, el consentimiento ha quedado limitado por dicha reserva.



Que no obsta a la conclusión referida la circunstancia de estar formulada la reserva en los términos expuesto, esto es, que la trabajadora no hizo mención específica en relación a la eventualidad de solicitar la devolución del aporte al seguro de cesantía por parte del empleador. Se entiende que es un efecto lógico al tenor de la causal que se alega improcedente, y en ese sentido se desprende la voluntad de la actora en orden a recurrir ante la judicatura para solicitar aquellos conceptos vinculados a la causal reclamada, uno de los cuales como se ha asentado en la práctica es precisamente la devolución de la AFC. En mérito de lo razonado precedentemente, no corresponde acoger la excepción opuesta por la empresa.

DUODECIMO: En cuanto a la base de cálculo de la remuneración, analizada la prueba documental rendida en especial las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por la demandada, se considera que la remuneración considerada en los finiquitos de ambas trabajadoras son del todo adecuadas y no hay antecedentes que permitan considerar que la base de cálculo es superior. En efecto, respecto de doña Nuby Olivares, en las liquidaciones de febrero, marzo y abril de 2020 por 30 días trabajados, se establece que la remuneración se compone de : sueldo base \$452.697, técnico superior \$47.658, asignación de movilización \$41.904 y bono especial de colación \$24.047. Lo que precisamente asciende a **\$566.306.-**

Por su parte respecto de doña Natalia Olivares, la liquidación que registra por 30 días trabajados de enero de 2020, da cuenta de que se debe considerar sueldo base \$605.048, técnico superior \$47.658, asignación de movilización \$41.904 y bono especial de colación \$24.047. La empleadora afirma que su remuneración asciende a **\$868.651** y se estará a ese monto, que es además el indicado en el finiquito; una suma más elevada no ha sido justificada.

En ese sentido no hay diferencias que pagar por partes del empleador en este caso

DECIMOTERCERO: Que en lo que respecta al bono de alimentación demandado, previsto en el artículo 12.4 del Convenio Colectivo vigente, no se han allegado antecedentes que permitan considerarlo como una prestación adeudada y en ese sentido incorporarlo en la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo, asignación que parte del supuesto que los trabajadores prestaren servicios en un establecimiento que no contase con un casino.

En este proceso se pudo observar que ambas trabajadoras tenían mensualmente una asignación o bono de colación. Sin embargo, no se han presentado probanzas de las que se infiera que tanto doña Natalia Hidalgo y Doña Ruby Olave tenían derecho a la prestación establecida en el convenio colectivo de fecha 23 de agosto de 2019, y era de cargo de la demandante desplegar un mínimo de actividad probatoria en tal sentido.

En la cláusula 12.4 del Convenio aludido, se señala que todo trabajador afecto al convenio colectivo tendrá derecho a recibir la alimentación según su jornada en el casino de la institución y será de acuerdo a los sistemas de control implementados por la organización y se agrega que en aquellos centros de la organización en donde los trabajadores afectos al convenio no tengan



accesos a casino en convenio con la Institución, se le otorgará un Bono mensual de colación de \$72.000, hipótesis que en caso alguno puede estimarse acreditada por esta sentenciadora.

De lo expuesto se sigue que corresponde desechar las pretensiones de las actoras en esta materia.

DECIMOCUARTO: Que la parte demandante, concretamente doña Nuby Olave, solicita la **devolución del descuento por concepto de AFC** en virtud de lo establecido en el artículo 13 de la ley 19.728 que permite al empleador imputar a la indemnización por años de servicio que debe pagar, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. Entendiendo que dicha posibilidad sólo se hace efectiva en el evento que el despido sea declarado procedente, corresponde acoger lo solicitado por la demandante. Tal criterio ha sido acogido por la Excm. Corte Suprema que ha rechazado diversos recursos de unificación de Jurisprudencia sobre este punto. Por ejemplo, en causa Rol 2778-2015, se estableció que era “requisito esencial para proceder al descuento que la relación laboral haya terminado por necesidades de la empresa, es decir, el despido debe ser procedente, lo que no ocurre en la especie, tal como concluyó el juez a quo en la sentencia recurrida, ya que no se probaron las necesidades de la empresa, siendo declarado el despido injustificado. Por esta razón, al no existir necesidades de la empresa, no puede ser aplicado el artículo 13 de la Ley 19.728, no pudiendo entonces, descontarse a la indemnización a que tiene derecho la trabajadora el saldo aporte del empleador al seguro de cesantía”.

Interpretando de manera armónica y sistemática los artículos 13, 14, 15 y 52 de la Ley 19.728 que regula el Seguro de Cesantía y las disposiciones del Código del Trabajo que norman la causal necesidades de la empresa y el despido injustificado, es posible concluir que ante la declaración de injustificada de la causal referida, no estaríamos ante un despido por necesidades de la empresa si no que ante un despido arbitrario, carente de causal y no amparado por la ley y en esta situación no procedería el descuento del seguro de cesantía por el empleador; siendo procedente el descuento únicamente cuando el trabajador no interpone demanda judicial aceptando la causal necesidades de la empresa o cuando deduciéndose libelo judicial el juez rechaza la demanda considerando el despido justificado y que en consecuencia la causal de necesidades de la empresa concurre en el caso concreto. Asimismo, no obstante pueda avizorarse que el artículo 52 señala que aun tratándose del despido injustificado debe mantenerse el descuento efectuado por el empleador en la AFC, frente a dos interpretaciones posibles, debe estarse a la que sea más favorable al trabajador en virtud del principio pro operario y es en este sentido que se entiende que procede plenamente la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía. Por otra parte, no es posible avalar que el empleador pueda realizar este descuento cuando se ha estimado que la desvinculación no era procedente o en otras palabras era indebida o



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
injustificada por un tribunal laboral. Ello se encontraría en pugna con los principios de la normativa laboral vigente.

DECIMOQUINTO: Que la demandada no ha sido totalmente vencida, por lo que no será condenada en costas.

En mérito de lo expuesto y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 159 a 168, 452 a 496 del Código del Trabajo, artículo 13, 14, 15 y 52 de la Ley 19.728, artículo 1698 del Código Civil, **SE DECLARA:**

I. SE ACOGE, la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones deducida por doña NATALIA DEL CARMEN OLIVARES HIDALGO doña NUBY OLAVE CARTES, en contra de la “PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE”, RUT: 81.698.900-0, representada legalmente por doña CAROLINA LATAPIAT CÁNOVAS, quienes deberán pagar las siguientes prestaciones.

A. NATALIA DEL CARMEN OLIVARES HIDALGO

a) **\$2.866.547.-** por concepto del 30% de recargo legal a los años de servicio.

B. NUBY OLAVE CARTES

a) **\$1.868.800.-** por concepto del 30% de recargo legal a los años de servicio.

b) **\$1.164.111**, por devolución de descuento indebido de AFC.

II. Que se desestima en lo demás la demanda.

III. Las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses legales correspondientes, conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Cada parte pagará sus costas.

Notifíquese la sentencia por correo electrónico, fecha desde la cual se contabilizarán los plazos para recurrir.

Ejecutoriada que sea esta sentencia, regístrese y archívese.

RIT : O-4506-2020

RUC : 20- 4-0282541-4



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Dictada por **VERONICA SEPULVEDA BRIONES**. Juez Titular (D) del Primer Tribunal de
Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>