

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES.

DEMANDANTE: PATRICIO HERNAN FIGUEROA ESCOBAR.

DEMANDADO: CLINICAS LOS COIHUES SPA .

RUC N° : 22-4-0437463-3.

RIT N° : O-6701-2022.

Santiago, once de abril de dos mil veintitrés.

PRIMERO: Que comparecen doña MARÍA DE JESÚS AVILÉS MUÑOZ, abogada, cédula nacional de identidad número 17.829.256-0 y MARIO ENRIQUE PEÑA VILLENA, abogado, cédula nacional de identidad número 16.813.346-4, ambos con domicilio en Avenida Providencia número 2237, oficina 65, Providencia, en representación, de don PATRICIO HERNÁN FIGUEROA ESCOBAR, Ingeniero industrial, cédula nacional de identidad número 10.533.720-5, domiciliado en Ramón Barros Luco 3156 San Miguel, interponen demanda por despido injustificado , improcedente o carente de causal y cobro de prestaciones laborales en contra de CLÍNICA LOS COLIHUES (conocida antes como Servicios HOSEG Beverly Gallen Chile S.A) RUT 96.921.660-4 representada legalmente por don LUIS VILCHES GUAJARDO cédula nacional de identidad número 14.061.849-7, desconoce profesión u oficio, ambos con domicilio en Laguna Sur número 6561 Estación Central, fundada en los siguientes hechos:

Señala que el señor Figueroa Escobar comenzó a prestar servicios para la demandada el día 4 de diciembre del año 2008, para desempeñar las labores de ingeniero en Mantención SS.GG (servicios generales), en la CLINICA LOS COIHUES ubicada en Laguna Sur número 6561 Estación Central, realizando principalmente labores propias de su cargo, que es JEFE DE MANTENCIÓN.



En cuanto a la jornada laboral, en el artículo cuarto de su contrato se señala "que la jornada diaria de trabajo será estimativamente de lunes a viernes de 08:30 am a 18:00 horas durante la cual el trabajador se compromete a trabajar de forma dedicada. Sin embargo, dado que el trabajador se desempeñará sin supervisión inmediata no estará sujeto a jornada de trabajo ni limitación de la misma en conformidad con el artículo 22 del código del trabajo, el empleador en conformidad con la ley y de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de la empresa podrá alterar el horario antes señalado". En un anexo de contrato firmado con fecha 1 de abril de 2010 se señala que se encuentra exceptuado de la limitación de jornada laboral de conformidad al artículo 22 del código del trabajo.

Alega que está mal aplicado el artículo 22 puesto que sí se le exigía cumplir con una jornada de trabajo de 8:30 a 18:00 horas y además se le exigía el cumplimiento de horas de trabajo fuera de esa jornada, trabajando una cantidad de 2 horas extraordinarias por día.

En cuanto a la remuneración, con fecha 1 de diciembre de 2019 en el último anexo que modifica su remuneración esta queda finalmente en \$ 2.257.432.-

En cuanto al término de la relación laboral, refiere que, el día jueves 22 de septiembre de 2022, se presentó a trabajar de forma normal como usualmente lo hacía y es llamado por el gerente que le entrega la carta de despido señalándole que era por "necesidades de la empresa", en dicha carta se señala que, producto de las condiciones de mercado y en la necesidad de mejorar la competitividad en el negocio, la compañía ha decidido reestructurar el departamento al cual pertenece donde se desempeña en el cargo de JEFE DE MANTENCIÓN para dar paso a una nueva posición que ayudará a soportar de mejor manera los nuevos desafíos a los que nos veremos enfrentados en el corto plazo.

Respecto a los motivos indicados por el demandado hace presente que, se habla de REESTRUCTURACIÓN, pero el demandante ha tomado conocimiento por otras personas que trabajan en la Clínica que existe un nuevo jefe de



mantención, siendo el mismo cargo que antes desempeñaba don Patricio y que realiza las mismas funciones que antes eran ejercidas por este. Agrega que, el día 13 de octubre, le llega un correo de don ALBERTO SAAVEDRA M dirigido a don Leandro que es enviado con copia al actor, solicitando "te pido que me guardes y me compartas la OC, facturas, informes, presupuestos, etc. de lo que conversamos." Firma dicha carta don ALBERTO SAAVEDRA M JEFE DE MANTENCIÓN, es decir mismo cargo que ocupaba el demandante.

Argumenta que, la carta de despido no alcanza el estándar de densidad fáctica necesario para satisfacer la exigencia del artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, por ser inespecífica y genérica, no contiene hechos concretos, expresados en cálculos numérico.

Sostiene que, la carta señala "reestructuración y mejorar la competitividad" pero no explican en qué consiste, de qué manera el cargo o la eliminación del cargo de mi representado contribuirá a aumentar la eficiencia, mejorará la competitividad o agilizará la toma de decisiones y ayudará a crecer la empresa.

Asimismo, alega que los hechos invocados no son graves, no es posible entender la reestructuración que indican, ni cómo el despido de don Patricio mejora la competitividad de la Empresa. Por lo tanto, controvierte expresamente los hechos invocados en la carta.

Por su parte alega que, la Empresa le descontó el aporte del empleador al AFC por un monto total de \$ 5.572.926.- Sin embargo, en este caso, no ha existido una correcta aplicación de la causal de necesidades de la empresa. En tal caso, se evidencia que el despido no obedece realmente a hechos externos e irresistibles, sino que se trata de la mera voluntad de la Empresa, por lo que no procede el descuento en comento, pues el empleador se estaría beneficiando de su dolo: aplicar una causal de despido errada para obtener este beneficio económico.



Previas consideraciones de derecho, solicita que se declare, que el despido fue indebido, y en definitiva, condenar a la demandada al pago de las prestaciones y diferencias demandadas, esto es:

1. -La indemnización total por años de servicio y el recargo de un 50% por aplicación indebida de las causales del artículo 160, establecido en el literal c) del artículo 168: corresponde al trabajador por 11 años más el 50% de aquello, lo cual asciende a la suma de \$ 14.544.689.-

2. -Devolución de lo descontado para el pago de la AFC por mal aplicación de la causal \$5.572.926.-

3. -De las horas extraordinarias por mal aplicación del artículo 22, contabilizando 2 horas extraordinarias al día (2 horas al día x 5 días a la semana x 4 semanas al mes da un total de 40 horas al mes) valor por hora \$22.037 x 240 horas (6 meses) = \$5.288.978.-

En subsidio, que la demandada sea condenada a pagar la mayor o menor suma que se determine conforme al mérito del proceso.

Todas las sumas adeudadas sean pagadas con recargos, reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del trabajo. Mas las costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada **CLINICA LOS COIHUES SPA**, contesta la demanda solicitando sea rechazada en su totalidad, con expresa condena en costas.

Reconoce la existencia de relación laboral con el demandante, la que se extendió entre el 4 de diciembre de 2008 y el 22 de septiembre de 2022. Tampoco existe controversia respecto del carácter indefinido del contrato de trabajo, ni de la remuneración del actor, el que ascendió a la suma señalada en la demanda de \$2.257.432.



Asimismo, no hay controversia respecto de la causal invocada por el empleador en este caso.

Por último, reconoce que las partes suscribieron un finiquito, que el trabajador firmó el día 5 de octubre del año en curso, ocasión en que el trabajador estampó una reserva de derechos para el reclamo de la justificación del despido y el descuento del aporte del empleador al AFC, además de las prestaciones que en definitiva exige a través de la acción de autos.

Niega que, el trabajador haya laborado horas extraordinarias o haya cumplido con jornada de trabajo. Indica que siempre estuvo liberado de la jornada ordinaria atendida sus funciones y cargo de jefatura, nunca cumplió horario, no se registraba su asistencia y era habitual que en horario laboral el actor se encontrara trabajando fuera de las dependencias de su representada, incluso en ocasiones encontrándose el trabajador fuera de Santiago o inubicable en su teléfono y correo electrónico.

Afirma que, no es efectivo que la carta de término de contrato no contenga hechos sustanciales y concretos que sirvan de fundamento para proceder al despido por necesidades de la empresa.

Refiere que, la carta de despido describe conforme lo requiere la ley el motivo que justifica la causal, a saber, la necesidad de efectuar un proceso de reestructuración de la organización para dar lugar a una nueva posición, con competencias distintas y que asumiera otras responsabilidades que el actor no podía efectuar y que eran necesarias para el adecuado funcionamiento de la empresa.

Explica que, el cambio se materializó a través de la designación de un cargo que absorbió dos funciones, por un lado la mantención de las instalaciones de la Clínica y, por otro, la supervisión de los servicios generales de la misma, de manera de contar con todas las condiciones necesarias para el uso de los servicios por parte de trabajadores y pacientes de la Clínica. Agrega que, esta



segunda parte no era realizada por el actor, tanto por no contar con las competencias profesionales al efecto, como por no formar parte de las responsabilidades convencionalmente pactadas.

Expone que, en los hechos la supervisión de servicios generales se estuvo realizando en forma dispersa por distintos profesionales de la organización, sin la ayuda del actor, y fue necesario concentrarla en un profesional experto en la materia, lo que hizo indispensable concentrar esta responsabilidad con aquellas efectuadas por el actor.

Hace presente que el actor prácticamente no realizaba labores directas de mantención, pues desde bastante tiempo las mantenciones de los distintos equipos e instalaciones son efectuadas por proveedores externos, de modo tal que el actor únicamente cumplía una función de intermediario o coordinador, labor insuficiente para justificar un cargo de jefatura.

Luego alega que no procede el recargo del 50% atendida la causal de despido invocada, y tampoco podría otorgarse el 30% pues no fue demandado.

Además sostiene que el monto demandado tampoco puede otorgarse, por no tener fundamento ni legal ni fáctico y por último, tampoco debe otorgarse el recargo legal por encontrarse totalmente justificada la causal de despido y siendo este procedente, no corresponde el aumento pretendido por el actor, ni en la forma perseguida por este, ni tampoco en la forma que procedería legalmente si se tratase de un despido por necesidades de la empresa que se declare injustificado.

Referente a la restitución del descuento del aporte del empleador al AFC, manifiesta que esta pretensión debe rechazarse por encontrarse justificado el despido y fundado en la causal de necesidades de la empresa, lo que faculta legalmente al empleador a realizar el referido descuento, sino también, y en subsidio de lo anterior, porque incluso en la eventualidad que se declare injustificado el despido, el empleador efectúa el descuento al momento de invocar la causal, actuando de buena fe, y bajo el amparo de la Ley que lo faculta al



efecto. Así las cosas, y conforme lo ha dispuesto la jurisprudencia más reciente, no procede la restitución del descuento del AFC, pues de hecho ese pago ya se encuentra dentro del patrimonio del actor, sólo que a través de su seguro de cesantía, y ordenar la restitución del mismo implicaría un doble pago del mismo concepto.

Respecto a las horas extraordinarias, señala que el actor, estaba exento de jornada laboral por aplicación del artículo 22 inciso segundo, no cumplía horario ni jornada, habitualmente se encontraba fuera de las instalaciones de su representada, cumpliendo labores en forma remota, en dependencias de terceros o derechamente ausentándose de su lugar de trabajo sin brindar explicaciones ni motivos.

Previas consideraciones de derecho, solicita que se rechace la demanda, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria no prosperó el llamado a conciliación y se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Fecha inicio y término de la relación laboral, y la causal aplicada de necesidades de la empresa, 2. Monto de la remuneración y 3. El descuento de seguro de cesantía AFC.

En tanto se establecieron los siguientes hechos a probar: 1. Fundamento del despido, hechos y circunstancias relacionado al mismo. Contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos y 2. Efectividad de adeudar la demandada al actor las siguientes prestaciones: Horas extraordinarias, en la afirmativa, el monto y los periodos que se adeudan.

CUARTO: Que la parte **demandada**, se valió de prueba documental, la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Contrato de trabajo de 4 de diciembre de 2008 entre las partes, con sus respectivos anexos de contrato (14), 2. Carta de término de contrato de trabajo de 22 de septiembre de 2022, 3. Últimas 3 liquidaciones de remuneraciones del actor, 4. Comprobante finiquitos y finiquito de trabajadores del área de trabajo del actor por reestructuración, Adriana



Palma y Cida Gallmetzer, de octubre y noviembre de 2022, 5. Finiquito firmado con reserva por el actor de fecha 5 de octubre de 2022 y 6. Comprobante de pago del finiquito del trabajador.

Se valió del testimonio prestado por don Enzo Salas Ramírez, don Andrés López Ahumada, don Claudio Soto Angelo y doña Javiera Rojas Moyano, quiénes declaran en síntesis:

Don Enzo Isaac Salas Ramírez: “ Soy jefe de RRHH desde abril de 2022. El demandante era jefe de mantención, el motivo de su despido, fue un cambio en la estructura organizacional. Se requería un perfil distinto. El supervisaba las reparaciones menores.

Actualmente ese cargo lo ocupa un jefe de mantenciones generales que reporta al Gerente General. La diferencia con el cargo actual, es que tiene funciones asociadas a mantención de contratos con empresas externas. También se encarga de las adquisiciones.

Antes el jefe de mantención no participaba en obras mayores. El actor reportaba al Subgerente de mejora continua, ese cargo se eliminó.”.-

Contrainterrogado: las competencias del cargo de hoy, es un ingeniero mecánico con experiencia en equipos médicos. El cargo de antes entiendo era un ingeniero.

Comparece don Andrés Patricio López Ahumada, quien declara: “Mi cargo es jefe terapéutico, desde mayo de 2022. Realizo gestiones de control de los equipos terapéuticos, mantenimiento y compras de estos equipos.

Antes no existía nada de esto. Yo reporto al Director de Control Médico. El Jefe de mantenimiento lo tiene a cargo y logramos hacer un registro y estado de los equipos.



Luego don Claudio Javier Soto Angelo, señala: “ Mi cargo es Director Médico desde agosto de 2021, interactuaba con el demandante. Tengo que ver con las directrices de la clínica, eventos médicos, trazabilidad y reparación de equipos.

En septiembre de 2022, se publicó la nueva normativa en el diario Oficial que tiene que ver con la trazabilidad de los equipos médicos. El demandante no tenía las competencias”.-

Contrainterrogado: Se conformó un Comité de Tecnovigilancia por las nuevas exigencias del Ministerio de Salud. Desconozco si se hizo capacitación del actor.

Finalmente declara doña Javiera Alejandra Rojas Moyano: “ Mi cargo es jefa comercial desde agosto de 2021. El demandante era jefe de mantención, él no veía servicios generales, los realizaba la Gerencia General. No tenía las competencias para abordar proyectos de gran envergadura.

El cargo actual, tiene otras competencias técnicas. Por ejemplo de se encarga de las empresas proveedoras de servicios, se encarga de las compras de mobiliario, equipos médicos, asesora en la adquisición”.-

QUINTO: Que la parte demandante, incorporó prueba documental, mediante su lectura resumida consistente en: 1.- Contrato Individual de trabajo de fecha 04 de Diciembre de 2018, 2. Liquidación de sueldo de Junio y Julio del año 2022 y Diciembre de 2019, 3. Carta de Aviso de término de contrato de trabajo de fecha 22 de Septiembre de 2022, 4. Finiquito con reserva de derechos, firmado en fecha 05 de Octubre de 2022 y 5. Correo electrónico de don Alberto Saavedra M. de fecha 13 de Octubre de 2022.

Confesional del representante legal de la demandada, don Felipe Andrés Cuevas Parra, quien señala: “yo no participé en el proceso de reestructuración, me sumé a la Clínica la semana pasada, desconozco detalles”.-



Asimismo comparecen a declarar dos testigos, doña Magaly Alejandra Cáceres Marin y don David Alejandro Brito Lorca, quiénes declaran en resumen:

Doña Magaly Alejandra Cáceres Marin: “conozco al demandante, fuimos compañeros de trabajo entre marzo de 2021 y septiembre de 2022. Era encargado de mantención de servicios generales, veía la generalidad de la infraestructura del edificio. El llegaba muy temprano y yo me iba como a las 18.00 horas, él aun estaba. Yo era encargada de administración y finanzas”.-

Luego don David Alejandro Brito Lorca, afirma: “Yo estoy en la demandada hace once años. Soy auxiliar de traslado. El demandante era el encargado de mantención. Yo llegaba a las 8 AM, él ya estaba.

Hay otra persona en su cargo, Alberto Saavedra, tiene las mismas funciones del demandante.

Finalmente solicitó exhibición documental referida a: 1. Contrato de Trabajo, anexos, todas las liquidaciones de sueldo de don ALBERTO SAAVEDRA, 2. Organigrama de la empresa y 3. Envío de Balance 2022 y el Informe de Estado de Resultado correspondientes a los períodos del año 2022. Cumple parcialmente.

SEXTO: En cuanto a los fundamentos del despido, hechos y circunstancias relacionados con el mismo. Contenido de la carta de despido y efectividad de los hechos allí descritos, cabe señalar lo que sigue:

a) La carta de despido dirigida al demandante es del siguiente tenor, en lo pertinente: *“Por medio de la presente comunico a usted, que la Empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a partir del día de hoy 22 de Septiembre, por la causal contemplada en el Artículo 161 N°1 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa”*

Lo anterior se funda en que, producto de cambios en las condiciones en el mercado laboral y en la necesidad de mejorar la competitividad en el negocio, la Compañía ha decidido reestructurar el Departamento al cual usted pertenece,



donde se desempeña en el cargo de JEFE DE MANTENCIÓN, para dar paso a una nueva posición que nos permita soportar de mejor manera los nuevos desafíos a los que nos veremos enfrentados en el corto plazo. Este término de contrato no tiene relación alguna con su desempeño laboral, sino, más bien y como se mencionaba anteriormente, busca reestructurar el departamento dando paso a una nueva posición con otras competencias debido a que asumirá Funciones que hoy no tienen relación con el cargo que Ud. ejerce...”.

b) Respecto de lo anterior, se incorporan al juicio el contrato de trabajo del demandante donde se señala expresamente que sus funciones son: Ingeniero en Mantención SSGG.

c) Asimismo, se allegó un finiquito de Cida Gallmetzer, en el cual consta que sus funciones eran “auxiliar de apoyo” y la causal de término artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes. Por lo tanto, no es posible establecer que perteneciera a la misma área del demandante, y además fue desvinculado por mutuo acuerdo de las partes, no por las razones que indica la demandada.

En tanto, el finiquito de doña Adriana Palma que se cita en la minuta de prueba, no se encuentra incorporado en autos, de manera tal que se desconocen los antecedentes de esta.

d) Luego aportó, testimonial de cuatro personas que comparecen a estrados, don Enzo Isaac Salas Ramírez, jefe de RRHH desde abril de 2022. Habla de un cambio en la estructura organizacional, la cual no explica.- Indica que, la diferencia con el cargo actual, es que tiene funciones asociadas a mantención de contratos con empresas externas y sostiene que, también se encarga de las adquisiciones.

En tanto, don Claudio Javier Soto Angelo, hace mención a una nueva normativa que tiene que ver con la trazabilidad de los equipos médicos, y que el actor no tenía las competencias. Respecto a esto último también se refiere doña



Javiera Alejandra Rojas Moyano, quien además agrega que el cargo actual tiene otras competencias técnicas, lo cual no se explica, ni se acreditó por medio alguno, mas que los dichos de los anteriores.

e) Se tiene presente que lo declarado por los testigos, no tiene respaldo documental que permita a lo menos analizar la descripción del cargo que desempeñaba el demandante y la reestructuración del mismo. Tampoco exhibió el contrato de trabajo de don Alberto Saavedra, que según las liquidaciones de remuneraciones su cargo es Jefe de Servicios Generales.

f) Asimismo, de conformidad al organigrama que se exhibió, aparece el cargo de Jefe de mantención, mismo cargo que ejercía el actor, sin distinción alguna. De lo anterior, se desprende que el cargo que servía el actor, según consta en su contrato de trabajo no ha sido modificado.

SEPTIMO: Que así las cosas, si bien la carta explicita las razones que motivaron la desvinculación del actor, la demandada no logró acreditar los hechos que la motivaron, pues no acreditó la reestructuración por modernización a que hace mención. A su vez, como ya se señaló no se logró acreditar la modificación del cargo del actor, en los términos que señala.-

OCTAVO: Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que doctrinariamente se ha entendido que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283).-

En este escenario, lo anterior, unido a la prueba aportada por la demandada estima esta sentenciadora, no concurren los aspectos de carácter técnico, ni graves, que se exige para que concurra la causal invocada para el despido.



De este modo se puede concluir que la causal invocada por la demandada resulta improcedente y corresponde acoger la demanda condenando a la demandada a pagar el incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, según se dirá en lo resolutivo de este fallo, según dispone el artículo 168 a) del Código del Trabajo.-

NOVENO: Que respecto a la efectividad de adeudar horas extraordinarias, cabe señalar que, de conformidad al contrato de trabajo del demandante, en su cláusula cuarta se establece que: La jornada diaria de trabajo será, estimativamente de lunes a viernes de 08:30 a 18:00 horas, durante la cual el trabajador se compromete a trabajar en forma dedicada. Sin embargo, dado que el trabajador se desempeñará sin supervisión inmediata, no estará sujeto a jornada de trabajo ni limitación de la misma en conformidad con el Art.22 del Código del Trabajo.

El Empleador en conformidad con la Ley y de acuerdo con las necesidades de funcionamiento de la Empresa, podrá alterar el horario antes señalado”.-

Encontrándose por lo tanto, el demandante exento de jornada de trabajo y dando cuenta la prueba aportada por este, precisamente que no cumplía horario, corresponde el rechazo de tal prestación, por improcedente.

DECIMO: En lo referente a la devolución del aporte de AFC realizado en el finiquito.

A juicio de esta Juez, aquella deducción sí es procedente, pues aun cuando la causal invocada se califique como improcedente, como ocurre en el caso de marras, aquella declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto el motivo jurídico que la fundamenta, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728.



Que además de lo anterior, conforme lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el evento de no ser acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, situación que en autos, no se produce.

A mayor abundamiento, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación 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, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.-.

Que así también se entiende del tenor del artículo 52 de la misma Ley, el que dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Que finalmente, debe señalarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.



Lo anterior además ha sido resuelto en recurso de unificación de jurisprudencia de nuestra Excma. Corte Suprema, reciente de 3 de enero de 2020 en causa Ingreso Corte N° 11905-19.-

Que así las cosas de acuerdo a todo lo antes razonado, se rechazará la solicitud de devolución del descuento de AFC que se pide por las demandantes.

UNDECIMO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 161 inciso 1°, 162, 168, 172, 173 y 446 a 462 del Código del Trabajo, Lay 19.728, SE DECLARA:

I.- Que **SE ACOGE LA DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE**, por lo que la demandada deberá pagar al actor el recargo legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, que corresponde a la suma de \$ 8.726.813.-

II.-Que la suma ordenada pagar lo será con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

III- Que en lo demás se rechaza la demanda.

IV- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT: O-6701-2022.

RUC: 22-4-0437463-3.

Dictada por doña Carmen Gloria Correa Valenzuela, Juez Titular del
Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

