

Santiago, siete de agosto de dos mil veinticuatro.

VISTO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que comparece CRISTINA MELO RIVAS, C.I. 17.365.649-1, Abogada en representación convencional de ROSE MARIE DEL CARMEN PALMA DIAZ, C.I. N° 13.835.466-0, chilena, dependiente, con domicilio en Pasaje Mástil N° 11.045, comuna de La Florida, interponiendo demanda en contra de MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, Corporación de derecho privado sin fines de lucro, R.U.T. n° 70.285.100-9, representada legalmente por HERNÁN GONZÁLEZ RAMÍREZ, chileno, desconozco estado civil y oficio, C.I. N° 7.285.100-9, o por quién haga las veces de tal de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 4850, Santiago.

Funda su pretensión señalando que su representada prestó servicios bajo subordinación y dependencia para la demandada de forma ininterrumpida entre el 12 de octubre de 2011 y el 20 de marzo de 2023, fecha de su despido. La demandante ocupó el cargo de Administrativo de Facturación y ejecutaba labores de contabilidad y administrativas.

Indica que el 20 de marzo de 2023 se le comunica el término de la relación laboral por aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. La demandante se encuentra afiliada a AFP Modelo, AFC y FONASA.

Suscribió finiquito con reserva de acciones ante notario público, convención en que pagaron y descontaron una serie de emolumentos, siendo los atingentes a la materia en discusión los siguientes:

- Indemnización por años de servicios \$ 14.973.431
- Descuento AFC \$ 2.523.138.



Mediante carta aviso de despido se informa a la demandante que se pondría término al contrato de trabajo, por aplicación de la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, fundado en los hechos y circunstancias que se señalan a continuación y que se controvierten:

1) La demandada afirma que, como consecuencia de la aplicación de la Ley N° 21.227, que suspendía, entre otros efectos del contrato de trabajo, la obligación del empleador de pagar las cotizaciones del seguro social de la Ley N° 16.744, promulgada el 27 de julio de 2020, “se vio privada de un ingreso considerable durante todo el año 2020 y gran parte del año 2021”, ilustra esta situación afirmando que al 10 de octubre de 2021, un total de 1.129.713 trabajadores se habían acogido al beneficio otorgado por dicha ley, sin especificar si se refiere específicamente a sus afiliados o a todos los trabajadores del país con derecho a hacerlo.

Sostiene la demandante que si bien, de acuerdo con los estados financieros de la demandada disponibles en el sitio web institucional de SUSESO, se puede apreciar un leve descenso en el ingreso correspondiente a la cotización del seguro social durante el año 2020, no es ningún caso considerable y ni se extendió hasta el año 2021, en donde el ingreso por cotización básica ya era superior al último año anterior a la pandemia.

Período	Ingreso por cotización básica
2017	158.666.748 1
2018	169.789.140 2
2019	\$184.494.992 3
2020	\$ 178.850.047 4
2021	\$ 201.477.784 5
2022	\$ 233.706.238 6

De la lectura de la misma fuente también es posible comprobar que, según el estado financiero consolidado de 31 de diciembre de 2019 la demandada declara tener 4.241 trabajadores permanentes, el 31 de



diciembre de 2020 declara contar con 4.271 trabajadores bajo el mismo régimen, en diciembre de 2021 con 4.199, en diciembre 2022 con 4.168 y en marzo de 2023 con 4.222.

Manifiesta la demandante, que se puede concluir, que a la fecha del despido, existe un alza no sólo en lo referente a los ingresos que obtiene por las cotizaciones de sus afiliados, que es el hecho que invoca, sino que también a su necesidad y capacidad de contratar trabajadores. Controvierte que concurra en la especie la relación de necesidad que debe existir entre el despido de un trabajador concreto y el hecho invocado como fundante de la causal de necesidad de la empresa, entendida esta relación como la aptitud del primero para hacer frente a esta; dicho de otro modo, la demandada tendría que demostrar cómo es que en la misma época y concurriendo las mismas circunstancias que invoca como causantes de la causal, se vio en la necesidad tanto de despedir a su representada como de contratar al menos 54 trabajadores permanentes.

Controvierte también la relación causal y necesaria de las oscilaciones en la tasa de desempleo entre los meses de octubre de 2019 a septiembre de 2021, (7% a 8,4%).

Añade que la demandada, de forma antojadiza compara el promedio de crecimiento anual, durante un período de 4 años (2015 a 2019) , de sus ingresos por cotizaciones (6.3%), y del total de la masa cotizada (2.9%), con otras métricas que a pesar de estar relacionadas, no son lógicamente comparables, a saber: la disminución de un 7% de los ingresos por cotizaciones y 5% de la masa cotizada durante el año 2020. Si se revisan los guarismos informados por la SUSESO ya citados, la demandada el año 2022 tuvo un 30% más de ingresos por cotización básica en comparación al año 2020. Esto es importante para efectos de tasar tanto la gravedad y permanencia de los hechos en que se funda la causal como la necesidad



del despido. En la actualidad los ingresos de la demandada están en alza y ya han superado a los anteriores a la pandemia, así las cosas, se trata de una contingencia transitoria, que se remonta a 3 años y que en consecuencia no puede justificar la causal de despido invocada.

Respecto al aumento de los gastos en prestaciones médicas y prestaciones preventivas, señala que el artículo 24 del Decreto 285 de 1968 establece que la demandada tiene hasta un 10% de sus ingresos corrientes para destinarlo a gastos de administración, y por ello considera que no es atinente al caso invocar el alza en las prestaciones a que tienen beneficios sus afiliados, por tratarse de partidas que no están relacionadas.

Refiere que la demandada al intentar justificar “La necesidad de la reestructuración y el ajuste de la dotación”, en un curioso acto de honestidad, reconoce expresamente que el despido de 300 trabajadores a contar del año 2020 no les ha permitido “revertir la situación descrita en los párrafos anteriores”, poniéndose en la complicada situación procesal de demostrar que el despido número 301 sí tendría la aptitud de hacerlo. En este punto, es importante recordar que el año 2020 la empresa contaba con 4.271 trabajadores permanentes y en marzo de 2023 con 4222, a diferencia de los trabajadores a plazo fijo, que eran 288 en el año 2020 y 390 en el año 2023.

Afirma la demandante, que es claro que los despidos no tienen la aptitud de hacer frente a la situación económica que se plantea, por cuanto no se enmarcan dentro de una política consistente de reducción de personal. Asumiendo, sin conceder, que efectivamente la demandada haya despedido a 300 trabajadores a contar desde el año 2020, estos fueron reemplazados en una proporción aún mayor. Así, el hecho de que en 2020 la empresa necesitaba un total de 4.559 trabajadores en comparación a los 4.612 que requiere en la actualidad, deja en evidencia una política de



precarización laboral que no puede ser pasada por alto por este tribunal.

Este último aserto se reafirma para el caso de su representada por el hecho de existir una oferta laboral para el mismo cargo en que ella se desempeñaba, con fecha posterior a su despido.

Como se colige de la abundante jurisprudencia que se citará a continuación, la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, además de obedecer a hechos externos y objetivos ajenos a la voluntad del empleador, exige que estos revistan las características de permanencia, entendido como una necesidad no subsanable, y de gravedad, entendiendo por tal la existencia de un riesgo de subsistencia o viabilidad de la empresa, que hagan forzoso el despido del trabajador, por todo los argumentos arriba esgrimidos, afirma la demandante que la aplicación de la causal del 161 inc.1 del Código del Trabajo es improcedente. Cita fallo de la Excelentísima Corte Suprema de fecha 17 de enero de 2023 en la causa Rol N° 87.286-202, sentencia que acogió un recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante.

Expresa la demandante que el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación al despido, exige al empleador “comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”, lo que encuentra sentido en la necesidad de que el trabajador conozca los motivos jurídicos y fácticos que causan su desvinculación, para que pueda defenderse de una eventual aplicación indebida, injustificada o improcedente de los mismos; de modo que al no expresarlos en su carta, el ex –empleador ha dejado en total indefensión a mi representado. En cuanto a la omisión en la carta de aviso de término del contrato de trabajo o de los hechos que sirven de fundamento al despido, específicamente, nuestra jurisprudencia ha señalado que ello no puede



subsanarse con posterioridad, mucho menos durante la secuela del juicio, ya que el objeto de establecer dicha formalidad es que el trabajador no quede en la indefensión. En efecto, el artículo 454 N.º 1 del Código del Trabajo, señala que la prueba en los juicios de despido recae en quien lo ha generado, y sólo podrá dirigirse a la acreditación de 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”. El empleador dispone de una oportunidad previamente determinada para señalar la causal de despido y los hechos en que se funda, y si no lo hace, se encontrará privado de invocarlos en un juicio posterior. A mayor abundamiento, no habiendo el ex empleador dado elementos o antecedentes que justifiquen y acrediten los hechos invocados como justificativos de la veracidad de la causal invocada en la carta de aviso de despido, no podrá alegar en el juicio hechos nuevos en abono de su posición para justificar el despido de que ha sido objeto el demandante.

Refiere además que no procede descontar de la indemnización por años de servicio el aporte patronal al seguro de cesantía, y que así lo ha señalado la reiterada jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, argumentándose al respecto que, una condición sine qua non para que opere el descuento es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728. A continuación, cita fallos en este sentido.

Respecto al descanso compensatorio, indica que conforme a lo prescrito en la ley 21.530, la demandante cumple con todos los requisitos establecidos en ella, motivo por el cual tiene derecho al descanso

compensatorio de 14 días hábiles. Como durante la relación laboral no hizo uso de este derecho y en el finiquito no fue compensado en dinero, su representada tiene derecho a reclamarlo judicialmente por este acto.

Concluyen solicitando que se acoja la demanda en todas sus partes y se condene a la demandada al pago de las prestaciones que indica:

1. Que la relación laboral entre las partes se extendió entre el 12 octubre de 2011 y el 20 de marzo de 2023.

2. Que la relación laboral concluyó el 20 de marzo de 2023 en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, por aplicación improcedente de la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo.

3. Que, como consecuencia de las declaraciones anteriores, y de conformidad con el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, se ordene el pago del incremento o recargo legal del 30% sobre la indemnización legal por años de servicio, establecido en dicho artículo, esto es, la suma de \$ 4.492.029 o lo que el tribunal determine conforme a derecho.

4. Que, al haberse declarado el despido improcedente no procede el descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, suma que deberá ser restituida por la ex empleadora, correspondiente a la suma de \$ 2.523.138 o la cantidad que determine el tribunal conforme a derecho.

5. Que se condena a la demandada a hacer pago íntegro al Bono de descanso compensatorio que adeuda a la demandada, esto es la suma de \$ 635.236 o lo que se estime conforme a derecho.

6. Que, producto de las declaraciones anteriores, las sumas demandadas y que se ordene pagar deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo



7. Que se condene en costas a la demandada.

SEGUNDO: Que la demandada en su contestación solicita que se rechace la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, y, consecuentemente, se rechace lo demandado por concepto del recargo legal del 30% y lo demandado por concepto de reintegro de lo descontado por Mutual de Seguridad del seguro de cesantía individual, declarándose que el despido esgrimido por la Empresa se encuentra ajustado a derecho.

En subsidio de lo anterior, y en caso de que se estime que el despido es injustificado, pide que se desestime lo demandado por concepto de devolución de lo enterado por el seguro de cesantía atendido lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.

Además, solicita que se rechace íntegramente lo demandado por descanso compensatorio de ley N°21.530, y se condene a la demandante al pago de las costas de la causa por estimar su parte que no han existido motivos plausibles para litigar o de ser totalmente vencida en conformidad al inciso primero del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil.

Indica que no controvierte lo siguientes hechos:

1. Es efectivo que la relación laboral entre Mutual de Seguridad y la Demandante comenzó el día 12 de octubre de 2011, para desempeñarse como “Administrativo de Facturación”,

2. Es efectivo que la Demandante fue desvinculada con fecha 20 de marzo 2023, por la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, siendo el tenor de la carta de despido la que exponemos en el capítulo IV de esta presentación.

3. Es efectivo que, producto del término de la relación contractual, se firmó finiquito de contrato de trabajo en el que la actora estableció reserva



de derechos, siendo efectivo que el monto pagado por concepto de indemnización por años de servicios ascendió a (i) \$14.973.431.- mientras que el descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía fue por (ii) \$2.523.138.-

En cambio, niega que el despido de la ex trabajadora haya sido de carácter injustificado, y que la carta de despido sea imprecisa, que no entregue antecedentes concretos, que no dé cuenta de circunstancias ajenas a la voluntad del empleador, que no explique la justificación de la medida de desvinculación, que los fundamentos ahí expuestos no se ajusten a la realidad financiera de Mutual, o que en definitiva la carta de despido no cumpla el estándar legal requerido para una correcta invocación de la causal de despido en cuestión.

Añade que no son efectivas las objeciones que plantea la parte demandante respecto a que la situación económica de Mutual no sería la que se detalla en la carta de despido pues habría aumentado su patrimonio en términos económicos por concepto de cotización básica y que se habrían incrementado la cantidad de trabajadores totales de la compañía.

Sostiene que No es efectivo que el cargo de la demandante haya sido reemplazado; que se le adeude suma alguna por concepto de recargo de indemnización por años de servicio y que se adeude suma alguna por concepto de devolución del seguro de cesantía. Además, no es efectivo que corresponda pago alguno a título de descanso compensatorio.

Afirma que la comunicación del despido cumple con las exigencias legales tanto formales como de fondo; fue entregada personalmente y firmada por la ex trabajadora el día 20 de marzo de 2023, cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que establece 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.

A continuación, transcribe íntegramente la referida carta, y señala que la misiva dista diametralmente de la genericidad y vaguedad alegada por la actora, explicando con antecedentes y cifras concretas y coherentes cómo se configura la necesidad económica que lleva a tomar la decisión de desvincularla. En tal sentido, la carta de despido debidamente entregada a la demandante señala los hechos que fundan la causa legal de su despido, permitiéndole conocer oportunamente la razón de su desvinculación, siendo la única razón de esta decisión, la reducción, reestructuración y maximización de recursos de la compañía en el marco de la recuperación económica post crisis sanitaria (covid-19) que vive el país y el impacto financiero prolongado que dicha crisis significó para Mutual de Seguridad, explicando detalladamente la carta de despido los fundamentos de la decisión que se adopta.

Respecto a la causal invocada, señala que, si bien la ley no define lo que debe entenderse por necesidades de la empresa, ha establecido por vía ejemplar, algunos casos en los cuales el empleador puede despedir a sus trabajadores invocando esta causal: la racionalización o modernización de la compañía, las bajas en la productividad de la empresa y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Indica que, los requisitos para satisfacer la causal en comento se reducen a los siguientes elementos copulativos: (i) existencia de un hecho objetivo que no dependa de la mera voluntad del empleador sea de carácter técnico o simplemente económica y (ii) trascendencia de este hecho que impone la necesidad de tomar medidas que busquen mitigar las consecuencias negativas de aquél sobre el devenir productivo de la empresa.

Afirma que la Ley N°21.227 afectó los ingresos de las mutualidades,



porque es de público conocimiento, que conforme al artículo 15 de la Ley N°16.744, Mutual de Seguridad se financia principalmente con cargo al Seguro de Accidentes del Trabajo (o Seguro Social de la ley N°16.744), mecanismo que está compuesto por cotizaciones de cargo del empleador; y en el escenario actual de crisis sanitaria que enfrenta el país una de las iniciativas implementadas por el Gobierno, refrendada por el Congreso, fue la denominada “suspensión de los efectos del contrato de trabajo”, ya sea por declaración de autoridad, o bien, por pacto expreso entre empleador y trabajador (artículo 1° y 5° de la ley N°21.227, “Establece en forma excepcional y transitoria propuestas para mantener la fuente de empleo y hacer posible que las empresas se recuperen después de la crisis”). En virtud de ésta, el empleador ya no estaría en la obligación de pagar la remuneración convenida, por cuanto los trabajadores no debieran, como correlato, prestar sus servicios durante el período de tiempo que dure la suspensión. El empleador, sin embargo, continuará pagando cotizaciones previsionales, “con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N°16.744” (artículo 3° de la ley N°21.227).

Expone que esta nueva normativa afectó a Mutual de Seguridad porque la gran parte de los ingresos de su representada son por las cotizaciones de la ley N°16.744. En ese sentido, si muchos trabajadores no cotizan por dicha ley, acogiendo a alguno de los supuestos de la ley N°21.227, los ingresos de Mutual de Seguridad evidentemente que se verán afectados.

Agrega que, conforme a cifras oficiales de la Superintendencia de Pensiones, al 10 de octubre de 2021, hubo 624.855 solicitudes por acto de autoridad y 505.158 por pacto de suspensión. Una cifra no menor que afectó a Mutual de Seguridad. Adjunta tabla que lo detalla e indica que la ley N°21.227 tuvo una aplicación desde el mes de abril de 2020 hasta el mes



de octubre de 2021, lo que incidió directamente en las finanzas de la Empresa como ya se dijo.

Refiere, además, lo concerniente al número de trabajadores despedidos desde el año 2019 en adelante que ha aumentado estrepitosamente. En ese sentido, si en el trimestre octubre 2019-diciembre 2019 existía una tasa de desocupación de 7%, esta se elevó al 11,4% en el trimestre marzo 2021-mayo 2021 (conforme datos del Instituto Nacional de Estadísticas).

Lo anterior afectó los ingresos de Mutual de Seguridad pues menos trabajadores cotizaron por la ley N°16.744. Se puede constatar que desde el 2015 al 2019, el porcentaje de crecimiento anual de la masa cotizada e ingresos por cotización en Mutual de Seguridad era de un 2,9% y un 6,3%, respectivamente. Sin embargo, durante 2020, la masa cotizada disminuyó 5% y los ingresos un 7%. En concreto, los ingresos por cotizaciones disminuyeron en más de \$21.000.000.000 aproximadamente.

En el trimestre móvil enero-marzo de 2023 la tasa de desocupación nacional fue de 8,8%⁵, todavía por sobre los índices de 2019, revelando que los efectos económicos de la crisis sanitaria no han sido completamente remitidos.

Refiriéndose a los efectos de la pandemia sanitaria del covid-19, señala que ha tenido como consecuencia que los gastos en que incurre Mutual de Seguridad hayan aumentado progresivamente. Con relación a prestaciones médicas se puede observar este aumento sostenido. El año 2018 existió un gasto por este estipendio de \$132.170.202.000; el 2019 de \$140.973.125.000; el 2020 de \$152.950.927.000 y el 2021 de \$148.136.283.000.

Este hecho también se puede observar con el gasto de las prestaciones preventivas de riesgos donde también existe un aumento



sostenido. El año 2018 existió un gasto por este estipendio de \$57.928.343.000; el 2019 de \$62.999.193.000; el 2020 de \$66.162.259.000; y el 2021 de \$78.959.353.000. en este caso se puede observar un aumento del orden de un 36%.

En conclusión, a partir del covid-19, se puede afirmar que los gastos en que incurre la compañía han ido progresivamente en aumento.

Manifiesta que los hechos expuestos significaron una merma en los ingresos de Mutual de Seguridad. Todos los acontecimientos señalados significaron para la Empresa pérdidas considerables. En lo particular, de conformidad a los estados de resultados del cierre de 2020, Mutual de Seguridad obtuvo un margen bruto de -\$21.704.000.000, a diferencia del año 2019, donde existió un saldo a favor de \$7.601.000.000.

En cuanto a los ajustes de dotación que realizó Mutual de Seguridad producto de los diversos hechos mencionados, señala que la Mutual de Seguridad se vio en la obligación de efectuar procesos de reducción, reestructuración y maximizar sus recursos debiendo materializar adecuaciones en cada área tendientes a dar continuidad a los servicios de la Empresa. En efecto, los hechos relatados tuvieron como consecuencia que se deba reducir el personal que se desempeña en la Empresa a fin de generar menos costos fijos y garantizar la permanencia de la compañía.

Conforme con lo anterior, con fecha 24 de abril de 2020, se procedió a una primera reestructuración que significó la desvinculación de más de 100 trabajadores de Mutual de Seguridad que no fueron reemplazados en sus cargos. Lamentablemente, aquel proceso no permitió revertir la situación descrita en párrafos anteriores, lo que ha obligado a realizar nuevas adecuaciones que tienen por objeto generar menores costos operacionales a la compañía. A mayor abundamiento, entre los años 2020, 2021 y 2022, su representada tuvo que poner término a más de 250



contratos de trabajo por la causal de necesidades de la empresa.

De este modo, en razón a la crisis sanitaria, considerando la merma financiera de Mutual de Seguridad, es posible concluir que ha operado en la forma legal la causal invocada, esto es, la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa. Pero ello, no importa un acto ilegal, prohibido por la ley y nuestra Carta Fundamental, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento jurídico y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política, esto es, la libertad de emprendimiento.

La jurisprudencia, de la misma manera, ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa, siendo clarificadora la siguiente sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción:

“En otras palabras, la causal de necesidades de la empresa no puede atribuirse a ningún trabajador en particular, sino a cualquiera de ellos, en la medida que se vean afectados por los hechos de carácter general que configuran la causal. La única exigencia del legislador es que esos eventos o circunstancias generales, sean de naturaleza económica o sean de origen tecnológico, determinen la necesidad de separar ‘a uno o más trabajadores’.



Por ello, la decisión de qué y cuántos trabajadores se verán afectados por la causal, en la medida que formen parte de la actividad afectada, corresponde al empleador que es quien detenta la potestad de mando, dirección, organizar y administrar la empresa”. En términos similares se ha pronunciado el Juzgado de Letras de Valparaíso, en sentencia de 19 de febrero de 2010, donde dispuso que: “En todo caso, se debe tener en cuenta que en todo despido hay cierta discriminación propia de la decisión de excluir a uno o varios trabajadores de acuerdo con la facultad de administración del empleador, sin perjuicio de la necesidad y justificación de tal medida, por lo que no se ve la razón por la cual se debiera prescindir de los eventuales para reemplazarlos por los indefinidos”

Hace presente que la jurisprudencia ha resuelto que procede la causal de necesidades de la empresa en el caso de Mutual de Seguridad por la pandemia sanitaria. Cita al Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, que con fecha 2 de julio de 2021, resolvió que el despido por necesidades de la empresa se encontraba absolutamente ajustado en el caso de su representada por el contexto de la pandemia sanitaria. Los hechos en cuestión eran muy similares a los de la presente causa. A mayor abundamiento, la sentencia de causa RIT O-282-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt señala que:

“En esta causa la parte empleadora no sólo acreditó el contexto nacional que ha provocado la pandemia, que ha generado un difícil escenario en el mercado laboral, alcanzando al 28 de abril de 2020 a casi un millón trescientos mil los trabajadores con suspensión de contrato y desocupados; sino que también acreditó la situación particular que vivía la empresa al 24 de abril de 2020, con un total de 16.675 empresas adheridas a la Mutual de seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción que se encontraban acogidas a la Ley 21.227, ya sea por acuerdo de suspensión,



acto de autoridad y reducción de jornada, experimentando por ello una merma en la recaudación, lo que significó una disminución importante de sus ingresos en los meses de mayo 2020, julio de 2020 y septiembre de 2020 en comparación al año 2019, situación que se refleja en los estados financieros emitidos por la Mutual, de los cuales se colige que al 31 de mayo de 2020 registró ganancias de M\$ 754.670, en circunstancias que al 31 de mayo de 2019 había sido de M \$ 12.556.557; mientras que al 31 de julio de 2020 registró un déficit de M \$ 3.023.804, en circunstancias que al 31 de julio de 2019 había obtenido una ganancia de M \$ 19.033.758, pérdidas que se repiten al 31 de septiembre de 2020 en el que registró un déficit de M \$ 1.248.717, en circunstancias que al 31 de septiembre de 2019 había obtenido una ganancia de M \$ 23.334.953.

De acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior parece del todo razonable y ajustada a derecho la decisión adoptada por la empresa para proceder al despido de la trabajadora demandante, por la causal necesidades de la empresa, la que se produce en un contexto de reestructuración a nivel nacional, atendida las bajas en la productividad y los cambios que tuvo que enfrentar por un motivo ajeno a su voluntad y de carácter objetivo, sin que aparezca que tal decisión esté motivada por una razón diversa a la expresada en la carta de despido o en un criterio de diferenciación arbitraria, cuestión que por lo demás no fue objeto de controversia en este juicio; esta conclusión se ve reforzada, además, por el hecho que el puesto de trabajo de la demandante no ha sido reemplazado a través de la contratación de otro trabajador en las mismas labores que desempeñaba”.

De la misma manera, en causa RIT O-532-2020, el Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt también se estimó que procedía el despido por necesidades de la empresa dada la baja de ingresos de Mutual de



Seguridad debido a la pandemia sanitaria.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT M-282-2021, con fecha 27 de noviembre de 2021, también concluyó que su representada había realizado un despido ajustado a derecho por la causal de necesidades de la empresa según los argumentos que se vienen señalando.

Finalmente, la I. Corte de Apelaciones de Rancagua, en causa rol N°954-2021, acogió un recurso de nulidad deducido por Mutual de Seguridad disponiendo que efectivamente se configuraba la causal de necesidades de la empresa.

De este modo, se puede observar que incluso la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia ha sentenciado que los despidos esgrimidos por su representada se encuentran ajustados a derecho.

Señala también que las objeciones de la parte demandante no resultan justificadas en torno al aumento de dotación que refiere, así como también en relación a que la situación económica sería en la actualidad mejor que en años anteriores, pues las afirmaciones que realiza resulta ser un análisis parcial y convenientemente ajustado a su teoría del caso, pero que en modo alguno reflejan la situación económica de Mutual, al incorporar una tabla con información relativa a aumento de ingresos en la cotización, lo cual es un equívoco, ya que aun cuando fueran ciertas las cifras que acompaña, lo que debe tenerse en consideración para un análisis económico de cualquier situación, es que siempre debe ponderarse antes que todo la totalidad de ingresos que recibe una compañía, por lo que el elemento que entrega es insuficiente para un análisis global de un tema económico.

Por otra parte, no puede sostenerse un análisis con sólo la ponderación de ingresos, ya que lo que se analiza es ingresos versus



gastos y tal cómo indican, su representada tuvo un incremento en relación a los gastos por covid-19 de gran relevancia, que impactó negativamente en el patrimonio, cuestión que se refleja en los estados financieros de los últimos años.

Manifiesta que la demandante arguye que ha existido un aumento en la dotación de la empresa, pero para poder sostener ello, lo que expone es en relación a un aumento de los trabajadores contratados a plazo fijo, lo cual en modo alguno puede reflejar la situación global de la Mutual, ya que bien puede haber ocurrido que por una necesidad específica en una faena, contrato o época determinada, se requirió tener mayor personal a plazo fijo, siendo por ende lo verdaderamente definitorio, cómo ha sido la dotación de trabajadores permanentes de la compañía; en este punto no cabe duda que la misma ha disminuido tal cómo lo acreditarán, y se confirma incluso con la información entregada por el demandante, ya que si en el año 2019 la cantidad de trabajadores permanentes era de 4271 a marzo de 2023 es de 4222, sin que en el período que abarca 2019-2023 haya existido un incremento en los números, ya que en definitiva el año que hubo más gente contratada de forma permanente fue en el año 2019 con los números ya indicados.

Afirma, asimismo, que es improcedente lo solicitado por lo descontado por el seguro de cesantía en la medida que se siguió el mandato legal de la Ley N°19.728, transcribiendo el artículo 13 de dicha normativa. Sostiene que siendo dichos requisitos copulativos, en el caso sub lite concurren ambos, ya que su representada ejerció la causal de necesidades de la empresa consignada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de la actora y le correspondía pago por indemnización por años de servicio.

En cuanto al bono compensatorio contemplado en la ley N°21.530



para los trabajadores de la salud, por la suma de \$635.236, que reclama la demandante, señala que no es beneficiaria de dicho beneficio.

Afirma que es un hecho público y notorio la pandemia sanitaria del Covid-19 que llegó a Chile el mes de marzo del año 2020. Dicha situación afectó especialmente a los trabajadores del área de la salud quienes tuvieron que realizar un esfuerzo adicional para ayudar a los pacientes críticos en ese contexto. Esto, tuvo como consecuencia, que el Congreso instara a dos leyes que tuvieron por objeto compensar los días de feriado de dichos trabajadores a fin de facilitarles un mayor período de descanso y, de este modo, recobrar energías después de un suceso tan desgastante como fue el Covid-19. Por una parte, la ley N°21.409 que permitió compensar 14 días de feriado adicional a los trabajadores del sector salud de establecimientos públicos y, por otra parte, la ley N°21.530 que compensó el mismo feriado para los trabajadores del sector salud de los establecimientos privados.

Sin perjuicio de lo anterior, existen ciertas ambigüedades en la ley N°21.530 que fueron suplidas por la Dirección del Trabajo en su dictamen ORD N°423/12 el cual señala que en definitiva los requisitos para ser beneficiario de este descanso, concluyéndose a partir del mismo que existen determinadas áreas de cualquier entidad de salud (como áreas administrativas contables o ejecutivos de ventas) que no serían parte del personal afecto al descanso reparatorio en atención a que la Dirección del Trabajo dispone –tácitamente– que el estipendio se aplicará al personal de salud.

Lo anterior es plenamente concordante con el sentido e intención del legislador, en cuanto a compensar a los trabajadores del área de salud que llevaron adelante un trabajo fundamental, humanitario y personalmente exigente en la atención de pacientes enfermos durante la pandemia de



Covid-19, ya sea en las salas de urgencias, unidades de cuidados críticos e intensivos, arriesgando su propia salud y la de sus familias al contagio del virus referido.

Es claro, que en virtud de todo lo indicado, el cargo que ejercía la demandante, de “Administrativo de Facturación” del Departamento de Contabilidad, no corresponde al de un trabajador de la salud, sino que es de la familia de los cargos administrativos y técnicos, más propia del área de la contabilidad que de la salud.

Añade que, el descriptor del cargo correspondiente a la demandante, en la sección II. “Objetivo del cargo” establece: “Administrar los procesos asociados a la emisión de DTE (documentos tributarios electrónicos) por las prestaciones y/o servicios otorgados en nuestro Hospital Clínico, para asegurar el cumplimiento de los objetivos del área.”

Por su lado, la sección III. “Funciones y Resultados del Cargo” establece como funciones las siguientes:

1. Realizar emisión de Facturas, NC y ND de todas las solicitudes que lleguen a nuestra unidad en los plazos establecidos.
2. Realizar el proceso de despacho de las facturas.
3. Realizar la revisión de Libro de Ventas en forma semanal.
4. Realizar las indagaciones pertinentes del motivo de la devolución de facturas por parte de las empresas.

Se puede apreciar, que nada de lo anteriormente escrito se relaciona con las labores propias de un profesional de la salud, faltando un criterio técnico profesional que permita adjudicar a la trabajadora el devengamiento del beneficio en cuestión.

Manifiesta finalmente, que sin perjuicio de lo dicho anteriormente, al corresponder a una acción de cobro de prestaciones —a diferencia de lo que sucede con lo relativo a la acción de despido improcedente— le



corresponde a la actora acreditar que es una profesional de la salud y que cumple con todos los requisitos establecidos por la ley para el devengamiento de este beneficio reparatorio, así como también que le corresponda la compensación de los 14 días de descanso y no los 7 días para los trabajadores que prestaron funciones de manera telemática.

Concluye la demandada solicitando lo siguiente:

1. Que se rechace la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, y, consecuencialmente, se rechace lo demandado por concepto del recargo legal del 30% y lo demandado por concepto de reintegro de lo descontado por Mutual de Seguridad del seguro de cesantía individual, declarándose que el despido esgrimido por la Empresa se encuentra ajustado a derecho.

2. En subsidio de lo anterior, y en el improbable caso que se estime que el despido es injustificado, se desestime lo demandado por concepto de devolución de lo enterado por el seguro de cesantía atendido lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.

3. Se rechace íntegramente lo demandado por descanso compensatorio de ley N°21.530

4. Se condene a la Demandante al pago de las costas de la causa por estimarse que no han existido motivos plausibles para litigar o de ser totalmente vencida en conformidad al inciso primero del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria de fecha 9 de agosto de 2023, el llamado a conciliación no prosperó, y se establecieron los hechos pacíficos y los controvertidos.

HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1. La existencia de relación laboral entre las partes.
2. Fecha de inicio y de término.



3. Causal invocada, esto es, necesidades de la empresa.
4. Cumplimiento de formalidades legales del despido.
5. Que se le pagó por concepto de indemnización por años de servicios la suma de \$14.973.431 y se le descontó por concepto de AFC la suma de \$2.523.138.
6. Cargo de administrativo de facturación era el que desempeñaba a la fecha del término de los servicios el 20 de marzo del 2023.

HECHOS CONTROVERTIDOS:

1. Hechos, circunstancias y pormenores descrito en la carta de despido conforme a la causal invocada por el empleador, esto es, necesidades de la empresa.
2. En su caso, efectividad que al actor se le adeuda el concepto o la prestación de “bono de descanso compensatorio”. Fecha y forma de devengo, **monto a determinar**.

CUARTO: Que la parte demandada incorpora su prueba consistente en:

Documental:

1. Contratos de trabajo (2) de fecha 20 de junio de 2011 y 12 de octubre de 2011.
2. Anexos de contrato de trabajo (15) entre 2011 y 2022.
3. Carta de despido de fecha 20 de marzo de 2023 firmada por la demandante.
4. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitido por Dirección del Trabajo.
5. Certificado de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, de fecha 20 de marzo 2023.



6. Finiquito firmado por trabajador con fecha 04 de abril de 2023 junto a anexo.

7. Liquidaciones de sueldo de octubre 2020 a marzo 2023.

8. Nóminas (3) de despidos por necesidades de la empresa entre los años 2020 y 2023

9. Ficha estadística semanal. Ley de Protección al Empleo y Ley de Seguro de Cesantía al 30 de abril de 2020.

10. Ficha estadística semanal. Ley de Protección al Empleo y Ley de Seguro de Cesantía al 27 de septiembre de 2020.

11. Ficha estadística semanal. Ley de Protección al Empleo y Ley de Seguro de Cesantía al 10 de octubre de 2021.

12. Noticia de El Mercurio de 28 de abril de 2020 titulada: “Trabajadores con suspensión de contrato y desocupados llegan a casi 1 millón 300 mil”.

13. Noticia de El Mercurio de 18 de abril de 2020 titulada: “Tras nueva ley, el 17% de los Ocupados privados podría ver suspendido su contrato”.

14) Noticia de La Tercera de 2 de junio de 2021 titulada: “El impacto del Covid-19 en mutuales: gastos por \$27.000 millones y menor accidentabilidad”.

15) Set de 99 cartas de desvinculación de fecha 24 de abril de 2020.

16) Set de 33 cartas de desvinculación de los meses de octubre, noviembre, y diciembre de 2020.

17) Set de 46 cartas de desvinculación del año 2021.

18) Documento emitido por la Inspección el Trabajo titulado: “Nómina de Empresas con solicitudes de Suspensión de Contrato de Trabajo”.

19) Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2019.

20) Estados financieros Mutual de Seguridad al 30 de junio de 2020.



21) Estados financieros Mutual de Seguridad al 30 de septiembre de 2020.

22) Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2020.

23) Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2021.

24) Oficio de la Superintendencia de Seguridad Social en causa RIT O-1782-2021 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

25) Boletín Estadístico: Empleo Trimestral de fecha 29 de octubre de 2021 del Instituto Nacional de Estadísticas.

Confesional: Se desiste

Testimonial: Se desiste

Oficios:

1. Se oficie a la Superintendencia de Seguridad Social ubicada en calle Huérfanos N°1360, comuna de Santiago, Región Metropolitana, a fin de que: (i) informe el número de empresas que se hubieren acogido a la ley N°21.227 sobre protección del empleo, al día 16 de abril del año 2020, y que se encuentren afiliadas a la Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción y (ii) informe el número de empresas que se hubieren acogido a la ley N°21.227 sobre protección del empleo, al día 1 de marzo del año 2021, y que se encuentren afiliadas a la Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción.

2. Se oficie a la Inspección del Trabajo ubicada en calle Agustinas N°1253, comuna de Santiago, Región Metropolitana, con correo electrónico@dt.gob.cl, a fin de que informe el número de trabajadores de Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción S.A., rol único tributario N°70.285.100-9, que han sido despedidos por la causal de necesidades la empresa del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo



desde el día 1 de marzo de 2020 hasta el día 31 de julio de 2023, ambos días inclusive, especificando la cantidad de despidos por dicha causal.

El Tribunal tiene por incorporados los oficios.

QUINTO: Que la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Copia de carta aviso de despido de 20 de marzo de 2023.
2. Copia de comprobante de ingreso de reclamo administrativo.
3. Copia de liquidaciones remuneraciones nov2022 a marzo2023.
4. Copia de oferta laboral CChC plaza administrativa contable.
5. Copia de finiquito con reserva de derechos, suscrito ante notario el 04 de abril de 2023.
6. Copia de acta de comparendo administrativo.
7. Copia estados financieros de la demandada del año 2017 - 2018, disponibles en el sitio web institucional de SUSESO
8. Copia estados financieros de la demandada del año 2018 - 2019, disponibles en el sitio web institucional de SUSESO
9. Copia estados financieros de la demandada del año 2019 - 2020, disponibles en el sitio web institucional de SUSESO
10. Copia estados financieros de la demandada del año 2020 - 2021, disponibles en el sitio web institucional de SUSESO
11. Copia estados financieros de la demandada del año 2021 - 2022, disponibles en el sitio web institucional de SUSESO
12. Copia estados financieros de la demandada del año 2022 - 2023, disponibles en el sitio web institucional de SUSESO

Confesional:

Citado a absolver posiciones, se deja constancia que el representante legal de la demandada MUTUAL DE SEGURIDAD CAMARA CHILENA DE



LA CONSTRUCCION, no comparece a la audiencia de juicio, y la parte solicita se haga efectivo el apercibimiento legal contenido en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, dejando el tribunal su resolución para definitiva.

Otros medios de prueba:

Exhibición de documentos:

La demandante solicita que la empresa MUTUAL DE SEGURIDAD CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION exhiba bajo el apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo en la audiencia de juicio el siguiente documento:

1. REGISTRO QUE INDIQUE DOTACIÓN DE PERSONAL DE LA DEMANDADA, como lo es el pago de cotizaciones de la mutualidad afiliada, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2023.

2. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA 2022 Y 2023 de fecha posterior al despido, del área de trabajo donde desempeñaba funciones el actor.

3. Liquidaciones de remuneraciones, correspondientes a los últimos 6 meses, efectivamente trabajador por el actor.

4. Contrato de trabajo del actor.

La parte solicita se haga efectivo el apercibimiento legal correspondiente respecto al documento N°2 no exhibido y se tenga cumplido parcialmente respecto del documento N°1. El Tribunal lo tiene presente y resolverá en sentencia definitiva.

SEXTO: Que los hechos pacíficos fijados por el tribunal y la prueba incorporada en estos autos, de conformidad a las reglas de la sana crítica, permiten concluir:

1. Es efectivo que la relación laboral entre Mutual de Seguridad y la Demandante comenzó el día 12 de octubre de 2011, para desempeñarse



como “Administrativo de Facturación”, ejecutando labores de contabilidad y administrativas.

2. Es efectivo que la Demandante fue desvinculada con fecha 20 de marzo 2023, por la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

3. Es efectivo que, producto del término de la relación contractual, se firmó finiquito de contrato de trabajo en el que la actora estableció reserva de derechos, siendo efectivo que el monto pagado por concepto de indemnización por años de servicios ascendió a \$14.973.431.- mientras que el descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía fue por \$2.523.138.-

SEPTIMO: Que no encontrándose controvertida la existencia de la relación laboral, fecha de inicio, labores desarrolladas por la actora, la remuneración de la demandante que se desprende del finiquito incorporado, el despido, la fecha del mismo, causal invocada, la suscripción por ambas partes del finiquito en el que consta el reconocimiento y pago de la indemnización por años de servicios, el descuento patronal a la indemnización por años de servicios, la controversia versa en dilucidar la procedencia del pago del incremento o recargo legal del 30% sobre la indemnización legal por años de servicio, correspondiente a la suma de \$ 4.492.029; la procedencia de la devolución del descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, correspondiente a la suma de \$ 2.523.138 y lo relativo a la procedencia del pago del Bono de descanso compensatorio que reclama la demandante, esto es la suma de \$ 635.236.-

OCTAVO: Que la demandada puso término a la relación laboral por la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del



Trabajo, justificando el despido en los siguientes supuestos fácticos:

“a) La ley N°21.227 afectó los ingresos de las mutualidades. La Ley N°21.227 es una normativa que, si bien cesó el día 6 de octubre de 2021, generó un impacto en las finanzas de Mutual de Seguridad porque significó que, durante un período de tiempo importante, existiera un número relevante de trabajadores que no cotizarán por la ley N°16.744.

Producto de la pandemia sanitaria del covid-19 del año 2020, el gobierno de Chile implementó una serie de medidas, entre ellas, los denominados “suspensión de los efectos del contrato de trabajo”, ya sea por declaración de autoridad, o bien, por pacto expreso entre empleador y trabajador (artículo 1° y 5° de la Ley N°21.227, “Establece en forma excepcional y transitoria propuestas para mantener la fuente de empleo y hacer posible que las empresas se recuperen después de la crisis”). En virtud de dichos pactos, los empleadores no están en la obligación de pagar la remuneración convenida y los trabajadores, como correlato, no se encuentran en la obligación de prestar sus servicios durante el período de tiempo que dure la suspensión. El empleador, sin embargo, continuará pagando cotizaciones previsionales, “con excepción de las cotizaciones del seguro social de la ley N°16.744” (artículo 3° de la Ley N°21.227).

Dicha excepción tuvo directos efectos en el financiamiento de Mutual pues se vio privado de un ingreso considerable durante todo el año 2020 y el primer semestre del año 2021. En efecto, conforme al artículo 15 de la Ley N°16.744, Mutual de Seguridad se financia principalmente con cargo al Seguro de Accidentes del Trabajo (o Seguro Social de la Ley N°16.744), mecanismo que está compuesto por cotizaciones de cargo del empleador. De este modo, el hecho que muchos trabajadores se encuentren afectados a la ley N°21.227 afectó los ingresos de Mutual de Seguridad pues son empleados que no cotizan por el seguro social de la ley N°16.744.



En lo particular, al 10 de octubre 2021, conforme a cifras oficiales de la Superintendencia de Pensiones, existió un total de 624.855 solicitudes por actos de autoridad y 505.158 por pacto de suspensión de contrato.

b) La tasa de desocupación ha aumentado afectando lo recaudado por la cotización del seguro social de la Ley N°16.744.

El número de trabajadores despedidos desde el año 2019 en adelante ha aumentado estrepitosamente. En ese sentido, si en el trimestre octubre 2019-diciembre 2019 existía una tasa de desocupación de 7%, está se elevó al 11,4% en el trimestre marzo 2021-mayo 2021 (conforme datos del Instituto Nacional de Estadísticas).

Lo anterior afectó los ingresos de Mutual de Seguridad pues significa una menor cantidad de trabajadores que cotizan por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En el particular, se puede constatar que desde el 2015 al 2019, el porcentaje de crecimiento anual de la masa cotizada e ingresos por cotización en Mutual de Seguridad era de un 2,9% y un 6,3%, respectivamente. Sin embargo, durante 2020, la masa cotizada disminuyó 5% y los ingresos un 7%. A mayor abundamiento, los ingresos por cotizaciones disminuyeron en más de \$21.000.000.000 aproximadamente.

c) En los últimos años aumentaron considerablemente los gastos en que incurre la Mutual de Seguridad por la pandemia sanitaria del covid-19.

La pandemia sanitaria del COVID-19 ha tenido como consecuencia que los gastos en que incurre Mutual de Seguridad hayan aumentado progresivamente.

En relación a prestaciones médicas se puede observar este aumento sostenido. El año 2018 existió un gasto por este estipendio de \$132.170.202.000; el 2019 de \$140.973.125.000; el 2020 de \$152.950.927.000; y el 2021 de \$148.136.283.000.



Este hecho también se puede observar con el gasto de las prestaciones preventivas de riesgos donde también existe un aumento sostenido. El año 2018 existió un gasto por este estipendio de \$57.928.343.000; el 2019 de \$62.999.193.000; el 2020 de \$66.162.259.000; y el 2021 de \$78.959.353.000. En este caso se puede observar un aumento del orden de un 36%.

En conclusión, a partir del COVID-19, se puede afirmar que los gastos en que incurre la compañía han ido progresivamente en aumento.

d) Las pérdidas del año 2020 y el margen bruto negativo.

Todos los acontecimientos señalados han significado para la Empresa pérdidas considerables y que obligan a tomar acciones para paliar aquellas. En lo particular, de conformidad a los estados de resultados del cierre de 2020, Mutual de Seguridad obtuvo un margen bruto de -\$21.704.000.000, a diferencia del año 2019, donde existió un saldo a favor de \$7.601.000.000.

Esto también se vio traspasado el año 2021 donde el margen bruto de Mutual de Seguridad fue apenas positivo, lo que da cuenta de los hechos señalados con anterioridad.

e) La necesidad de reestructuración y el ajuste de dotación.

Los hechos relatados precedentemente han obligado a los equipos de Mutual de Seguridad a efectuar procesos de reducción, reestructuración y maximizar sus recursos debiendo materializar adecuaciones en cada área tendientes a dar continuidad a los servicios de Mutual. En efecto, los hechos relatados tienen como consecuencia que se deba reducir el personal que se desempeña en la Empresa a fin de generar menos costos fijos y garantizar la permanencia de la compañía.

Conforme con lo anterior, con fecha 24 de abril de 2020, se procedió a una primera reestructuración que significó la desvinculación de más de 100 trabajadores de Mutual de Seguridad. Con todo, esta primera



reestructuración no fue suficiente y han salido más trabajadores de la compañía, de hecho, entre los años 2020 a 2022 Mutual de Seguridad ha despedido a más de 300 colaboradores de la empresa.

Lamentablemente, los procesos anteriores no han permitido revertir la situación descrita en párrafos anteriores, lo que ha obligado a realizar nuevas adecuaciones que tienen por objeto generar menores costos operacionales a la compañía.

Por los motivos antes expuestos, el área donde Ud. se desempeña se reestructurará suprimiéndose su cargo de **Administrativo de Facturación**, en tanto las labores que Ud. actualmente realiza serán absorbidas por otros trabajadores...”

Cabe tener presente que la causal invocada constituye una causal de término de contrato objetiva, que dice relación exclusivamente con circunstancias de índole económico, tecnológico o estructural, no inherentes a la persona del trabajador y que no están relacionadas con su capacidad y conducta, sino más bien a hechos que rodean el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de puestos de trabajo por razones económicas o técnicas, debiendo, además, obedecer a razones que no tienen el carácter de transitorios o insubsanables, siendo de carga del empleador acreditar los elementos que la configuran. Lo anterior, se encuentra estrictamente vinculado con el principio de continuidad laboral, el que se encuentra establecido a favor del trabajador y, que implica que las causales de término de contrato deben ser interpretadas en forma restrictiva y, que el trabajador tiene derecho de permanecer en su puesto de trabajo, mientras no se configure una justa de causa de término de la relación laboral.

Resulta relevante para estos efectos, el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, norma que establece la carga de acreditar en juicio la veracidad



de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1° y 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, incorporando la obligación de expresar en la comunicación de despido los términos en que se funda el cese de los servicios y, en la especie, que justifican la desvinculación por la causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, de lo que se colige que la carta de despido debe expresar las circunstancias que el empleador estimó como fundamento fáctico, constitutivo de la causal de despido o de la norma infringida, lo que además constituye una garantía al debido proceso, a fin que el trabajador pueda asumir una defensa frente a los hechos que se le imputan o justifican el despido y, por otra parte, una defensa del empleador para justificar la legitimidad de su decisión. La norma ya indicada, exige que la comunicación que se realice al trabajador establezca hechos en que se fundamenta el término de la relación laboral, más no una explicación acuciosa o detallada de estos, circunscribiéndose la controversia del término de los servicios a aquellos presupuestos fácticos contenidos en la carta y no otros que puedan incorporarse con posterioridad, lo que conlleva concluir que todas aquellas circunstancias no señaladas en la misiva y a las que se hace alusión en el escrito de contestación de la demanda no pueden ser consideradas.

Del tenor de la carta de despido, fluye que las razones que la empresa esgrimió para justificar el despido de la trabajadora, dicen relación con la existencia de una reestructuración de ella, que motivó la eliminación del cargo que desempeñaba la actora en el lugar en que prestaba servicios, provocado a raíz de los menores ingresos recibidos por la demandada producto de la dictación de la ley 21.227, que facultó a los empleadores para no efectuar el pago de las cotizaciones derivadas de la ley 16.744, el aumento de la tasa de desempleo que motiva una menor masa cotizante, un aumento de gastos en que incurre la Mutual de Seguridad por la pandemia



sanitaria del Covid 19, y las pérdidas del año 2020.

NOVENO: Que es un hecho público y notorio que con fecha 6 de abril de 2020 se publicó la ley 21.227, norma que permitió el acceso de los trabajadores a las prestaciones del seguro de cesantía en el contexto de la pandemia Covid-19, la que permitió la suspensión de los efectos del contrato de trabajo por acto de autoridad o pacto de suspensión. Asimismo, resulta inconcuso que el artículo 3° del citado cuerpo normativo dispuso, en lo pertinente, que durante la vigencia de la suspensión, el empleador sólo se encontraba obligado a pagar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, tanto aquellas de su cargo y del trabajador, salvo las derivadas de la ley 16.744, cuestión que permite concluir que efectivamente dentro del contexto de suspensión existente se produjo una disminución de los ingresos de las mutualidades.

Sin embargo, debe tenerse presente, que tal como lo sostiene el artículo 21 del Decreto 285 de 1969, que establece el Estatuto Orgánico de las Mutualidades, y el artículo 15 de la ley 16.744, las cotizaciones de los trabajadores no son el único elemento que genera ingresos a las mismas.

En efecto, dichos cuerpos normativos indican que el patrimonio de las mutualidades se encuentra compuesto, además, con el producto de las multas e intereses aplicados por las mismas; las utilidades o rentas producidas por los fondos de reserva; las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho a repetir previsto en los artículos 56 y 69 de la ley 16.744 y las donaciones, herencias, legados y aportes voluntarios que reciban.

En ese sentido, la prueba aportada por la empresa se orientó especialmente a acreditar la disminución de sus ingresos, derivada principalmente de la falta de recaudación de las cotizaciones previstas en la ley 16.744, lo que intentó dar por establecido con las fichas estadísticas de



la Superintendencia de Seguridad Social, notas de prensa, tabla de empresas sujetas a pactos de suspensión y los estados financieros que efectivamente reflejan la disminución de los ingresos que ha sostenido la demandada; sin perjuicio que ello, resulta evidente teniendo en consideración que uno de los ingresos de la misma, la conforman las cotizaciones efectuadas por empleadores y trabajadores en relación a dicho sistema de seguridad social.

No obstante, cabe ponderar que la suspensión del pago de estas cotizaciones tuvo carácter excepcional y no permanente, siendo también un hecho público y notorio que la misma cesó al momento que se puso término al Estado de Catástrofe por Calamidad Pública derivado de la pandemia y determinado por la autoridad, lo que ocurrió el día 1 de octubre de 2021, por lo que una vez concluido, dichas cotizaciones debieron ser enteradas por los empleadores al término de las medidas legales.

Así las cosas, uno de los principales factores que justificaron la decisión de despido, carece entonces del carácter permanente que exige la causal invocada, elemento indispensable para estimarla configurada.

Situación similar ocurre con otro de los argumentos esgrimidos por la demandada, que dice relación con el aumento de gastos en que incurrió producto de la pandemia, la que también evidentemente reviste caracteres de temporalidad, asociadas a la duración de la misma y al aumento y disminución de casos a nivel nacional.

A mayor abundamiento, la información contenida en el oficio solicitado a la Superintendencia de Seguridad Social, al solo contener el resultado integral de la demandada a septiembre de los años 2019 y 2020, faltando el mismo periodo correspondiente al año 2021, impide concluir la existencia de un déficit de carácter grave, que llevara necesariamente a poner término a los servicios de la demandante.



Por otra parte, si bien la Dirección del Trabajo remitió el listado de despidos por el mismo motivo, ello da cuenta de la decisión de la empresa de desvincular a trabajadores por la causal que se esgrime en ellas, más no sobre la efectividad de las circunstancias dispuestas en las mismas. Si bien puede dar cuenta de una reestructuración, no es posible con ellos tener por acreditados los fundamentos esgrimidos.

DÉCIMO: Que, en virtud de lo razonado precedentemente, cabe concluir que el despido de la trabajadora fue injustificado, debiendo la demandada pagar el incremento previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, y ascendiendo la indemnización por años de servicios pagada a la trabajadora a la cantidad de \$ 14.973.431 se le adeuda la cantidad de \$4.492.029.-

UNDÉCIMO: Que respecto a la solicitud de restitución del monto descontado por la empleadora a la indemnización por años de servicios del aporte efectuado por éste en la Cuenta Individual por Cesantía de la trabajadora, el artículo 13 de la ley 19.728 expresa: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última”. Continúa señalando: “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 los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.



Termina: “En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior”.

Si bien la norma citada, en principio, facultaría al empleador para descontar de la indemnización por años de servicios el aporte efectuado por éste en la Cuenta Individual por Cesantía, dicha facultad es sólo procedente en los casos que el despido efectuado por necesidades de la empresa resulte ajustado a derecho, cuestión que en la especie no ocurrió, al declararse improcedente el despido. Sostener lo contrario constituiría un incentivo al empleador para invocar una causal errada a fin de obstaculizar la restitución de los fondos e implicaría un aprovechamiento del propio dolo de la empresa al invocar una causal que, en la especie, no concurre, implicando, además, que un despido que fue declarado improcedente igualmente surta los efectos de un término de relación laboral ajustado a derecho, siendo claramente improcedente el descuento realizado por el empleador en el finiquito, razón por la que se acogerá la petición de restitución.

DUODÉCIMO: Que en cuanto al bono compensatorio de la ley 21.530 que se demanda, sin especificar el período al que correspondería, lo que constituye una abierta infracción a lo previsto en el N° 4 del artículo 446 del Código del Trabajo, no cabe sino desestimar dicha pretensión.

DÉCIMOTERCERO: Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes.

DÉCIMOCUARTO: Que no se condena en costas a la demandada por no ser totalmente vencida.

Por estas consideraciones y, teniendo, además, presente lo dispuesto en las disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4,



5, 7, 8, 9 inciso cuarto, 10, 21, 33, 41, 42, 44, 55, 63, 67, 68, 71, 73, 161, 162, inciso cuarto, 163, 168, 172, 173, 420 letra a), 446, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459 del Código del Trabajo; 144 del Código de Procedimiento Civil; y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que se acoge la demanda promovida por doña ROSE MARIE DEL CARMEN PALMA DIAZ, en contra de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, sólo en cuanto se declara el despido improcedente, debiendo la demandada pagar a la demandante las siguientes prestaciones:

a) \$4.492.029 por el incremento legal previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

b) \$2.523.138, a título de restitución de lo descontado por concepto de aporte efectuado por el empleador al fondo de cesantía del trabajador.

II.- Que las sumas ordenadas a pagar precedentemente serán reajustadas y devengarán intereses según lo consigna el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que cada parte pague sus costas.

IV.- Ejecutoriada la presente decisión, cúmplase lo ordenado dentro de quinto día; en el evento que no se dé cumplimiento a ello, certifíquese dicha circunstancia por el ministro de fe respectivo y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-4743-2023

RUC 23- 4-0496761-4

Dictado por María Eugenia Cubillo Espinoza, Juez Titular (D) del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a siete de agosto de dos mil veinticuatro, se notificó por



el estado diario la sentencia precedente.

