

Santiago, veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés.

Se complementa acta de audiencia de fecha 3 de noviembre de 2023, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-4391-2023

RUC 23- 4-0493238-1

m.e.a.p.

TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA

En Santiago, a tres de noviembre del año dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen doña **JESSICA VERÓNICA CERDA GODOY**, cédula de identidad número 19.937.490-7, con domicilio para estos efectos en pasaje Durango número 3669, comuna de Conchalí; doña **MARCIA ANDREA RIOS AHUMADA**, cédula de identidad número 12.025.823-0, con domicilio para estos efectos en Luis Thayer Ojeda 95 oficina 906, comuna de Providencia, interponiendo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra la empresa **MEGASALUD SPA**, RUT 96.942.400-2, representada legalmente por don Giorgio Andrés Fronza Sprung, cédula de identidad número 12.003.752-8, con domicilio para estos efectos ambos en Los Conquistadores N° 1730, piso 13, comuna de Providencia.

Señalan que ingresaron a prestar servicios en el caso de la demandante Cerda el 17 de marzo del año 2014 como recepcionista médico con una última remuneración mensual de \$862.911.- habiendo sido despedida con fecha 30 de mayo del año 2023 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del



Trabajo, causal que señala no se produce en la especie, que en el caso no existen hechos objetivos que hagan necesario el término de la relación laboral, habiendo sido informados los hechos que constituirían la causal en términos genéricos en la carta de despido, sin circunstancias concretas y expresas que hagan lugar a aquello; misma situación respecto de la otra demandante, solicitándose entonces que sea condenada la demandada al pago de recargo legal de la indemnización por años de servicio, devolución de los montos descontados por aporte del empleador al seguro de cesantía y pago de compensación por concepto de descanso reparatorio en la suma que se indica en la demanda.

SEGUNDO: Que la demandada contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma, señalando que es efectiva la existencia de la relación laboral, las fechas de inicio y término que se señalan, la remuneración que se indica en la demanda.

Respecto del despido, señala que este se ajusta a derecho, que los hechos contenidos en la comunicación son efectivos, que la demandada opera 44 centros médicos y dentales a lo largo de todo el país, habiéndose producido una racionalización que incluyó distintos cargos, recepcionista, recepcionistas médicos, así como otros cargos que están en la demandada, esto producto de cambios en las condiciones del mercado después de la pandemia del virus COVID-19, además de la implementación de medidas de automatización para la recepción de pacientes y ventas de bonos, que serían los cargos que ocupaban las demandantes o la función principal, de los cargos de las demandantes, habiéndose despedido también a un número importante de trabajadores, 156 durante el año 2023, a lo menos hasta la contestación de la demanda. De esta manera, estima justificado el término de la relación laboral.



Respecto del aporte del empleador al seguro de cesantía, señala que el mismo resulta procedente al tenor del artículo 13 de la ley 19.728, independiente de si es justificado o injustificado el despido, sin perjuicio por supuesto del argumento principal respecto de si el despido se ajusta a derecho, por lo tanto la causal se verifica.

Respecto de la compensación por descanso reparatorio, señala que ninguna de las demandantes desempeñó servicios continuamente desde el 30 de septiembre del año 2020, que es lo que establece como requisito la ley 21.530 para aquello, y además, la demandante Ríos se desempeñaba en funciones del centro dental, no centro médico, por lo tanto no sería procedente a su respecto el descanso compensatorio.

TERCERO: Que en audiencia preparatoria de fecha 29 de abril del año 2023 se realizó correspondiente llamado a conciliación, el cual no se produce, respecto de la demandante JESSICA CERDA. Respecto de la demandante Ríos, las partes llegaron a avenimiento con fecha 28 de septiembre del año 2023, el que se tuvo presente y por aprobado en la mencionada audiencia preparatoria, en razón de lo cual respecto de la demandante RÍOS no se emitirá pronunciamiento en la presente causa, luego de lo cual se fijaron como hechos pacíficos y controvertidos conforme a lo que consta en el registro correspondiente.

CUARTO: Que en la presente audiencia de juicio conforme a lo que dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, fueron incorporados los siguientes medios de prueba demandada:

Documental: todos los documentos ofrecidos en audiencia preparatoria.

Confesional: declaró la demandante doña **JESSICA CERDA**, luego de haber sido legalmente juramentada.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



Testimonial: declararon como testigos de la parte demandada las siguientes personas luego de haber sido legalmente juramentadas:

1. Doña Nataly Malhue Espinoza.
2. Doña Bárbara Carolina Ortiz Cuadro.

Por su parte, la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental: todos los documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria.

QUINTO: Que en cuanto a las materias sometidas a la decisión del Tribunal, cabe señalar o siempre es bueno partir aclarando que conforme al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, en un juicio de despido injustificado, corresponde la incorporación de la prueba, en primer lugar a la parte demandada, quien no podrá invocar en su favor para justificar el despido hechos diferentes a los que estén contenidos en la comunicación correspondiente. De esta manera, en una causa de despido injustificado, no versa tanto sobre si existe o no causal de despido, sino que el juicio versa fundamentalmente respecto a si los hechos contenidos en la comunicación de despido son ciertos y si ellos constituyen la causal, porque pueden haber múltiples hechos que pueden dar lugar al término a un contrato de trabajo, pero si no están expresados en una comunicación que cumpla con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, no son relevantes.

Sobre esto, la carta de despido señala una serie de circunstancias que darían lugar al término de la relación laboral que evidentemente se relacionan una con la otra en el sentido de que es una misma empresa, pero la verdad es que aparecen cuestiones diferentes y que no se aplican a todos los cargos de la empresa. Así por ejemplo, se hace referencia al avance de la vacunación respecto



del COVID-19, de la disminución de casos de COVID-19, modificación de protocolos por la autoridad, automatización de acciones preventivas, tótems de auto atención, todas cuestiones que no necesariamente tienen que ver con el cargo de la demandante, cuestión que hay que considerar además al tenor del contenido de todas las otras comunicaciones que se han incorporado. Se incorporó abundante documental por la parte demandada respecto de una serie de despidos que dieron lugar a lo largo de todo el país en el año 2023, que abarca distintos cargos y si bien, las cartas no son todas iguales, sí todas hacen referencias por ejemplo a esta situación de la pandemia, el aumento de personal producto de la pandemia, la necesaria disminución del personal debido a la pandemia, el cambio de protocolos, la automatización. El caso es que esto afecta a distintos tipos de cargo que la verdad, dentro de la organización, son muy diferentes. Tal como la demandante tiene el cargo de recepcionista médico, también se despiden por razones muy similares a técnicos dentales, a un jefe de centro, técnicos de enfermería, hay enfermeros asistenciales, hay enfermeros jefes dentro de las personas que están siendo despedidas.

En ese sentido, un primer punto que hay que tener en consideración es que la carta de despido, lo que hace es establecer un pool de razones que se van expresando textualmente de manera diferente, pero en el fondo, son siempre el mismo pool de razones o el mismo grupo de razones que se van expresando en cartas que están entregadas a distintas personas, que ejercen distintos cargos, y después se concreta las razones específicas, al menos en este caso, en el juicio. Porque en el juicio, en la contestación de la demanda, cuando la demandante ya no puede modificar la demanda por supuesto, es que se centra la defensa en uno de los aspectos particulares de todos aquellos que están expresados en la carta, que es la implementación de tótems de auto atención para efectos de venta de bonos e ingreso de pacientes, que de todos los hechos contenidos en la carta,

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



sería el atingente a la demandante, pero eso implica que se está eligiendo dentro de una carta que tiene múltiples hechos, uno en particular. La demandante no tenía en específico conocimiento cuál de todos esos hechos iban a ser elegidos por parte de la empresa para efectos de formular su defensa en juicio. Ese es un elemento que hay que considerar a efectos de la justificación del término de la relación laboral y los hechos que se expresan en la contestación de la demanda.

SEXTO: Que ya centrándose en el hecho que ha sido objeto de discusión en la causa que esta implementación de tótems de auto atención que habrían cumplido la misma labor principal respecto de una recepcionista médico en este caso, cabe señalar que si bien hay suficiente prueba respecto de que los tótems y los sistemas informáticos que están instalados, hay documentación respecto de la adquisición de aquellos sistemas, los testigos también dan cuenta de que se instaló un sistema dentro de las sucursales de la demandada, hay varios elementos que no se sustentan en prueba del proceso, sino que más bien implicarían, en el caso de acoger la tesis de la parte demandada, suposiciones por parte de este juez por lo menos.

También está acreditado, tal como está acreditada la existencia de los tótems, también está acreditado por las declaraciones de las mismas testigos de la parte demandada, que el cargo de la demandante no ha sido suprimido en la empresa, y no ha sido suprimido tampoco en el establecimiento en donde se prestaban servicios. Habiendo aún un número relevante de personas que hacen la misma función, se basó en lo que señala la testigo Malhue de 22 a 14 personas, pero hay todavía un grupo relevante de personas que está haciendo la misma función que realizaba la demandante en los mismos términos que se hacía antes del despido, y lo importante sobre esto es que la verdad es que no hay prueba en el proceso respecto del impacto en el flujo de personas y de pacientes que



significó la implementación de estos tótems, no hay ni siquiera una proyección que haya hecho la empresa respecto de cómo iban a impactar los tótems en la atención de pacientes, en la disminución de personal.

En ese sentido, el juez podría suponer, como una cuestión general, que la implementación de mecanismos de auto atención va a significar que haya menos atención por parte de recepcionistas, pero eso no pasa de ser una suposición que puede formular el juez, pero no se sustenta en prueba, de manera tal que se pueda afirmar en una sentencia que eso es cierto, que efectivamente hubo un impacto y que por ejemplo, la política de implementación de tótems fue exitosa, porque ese también es un elemento para determinar que los tótems generan la necesidad del despido y de disminución de personal, que la implementación de esos mecanismos fue exitosa, que efectivamente generó una disminución de flujo respecto de las atenciones presenciales cara a cara con recepcionistas, y esa, de nuevo, es una cuestión que el Tribunal debería suponer para efectos de acoger la tesis de la parte demandada, porque la parte demandada no acompañó medios de prueba que dieran cuenta de aquello. Hay múltiples políticas y mecanismos que se pueden implementar en una empresa que no sean necesariamente exitoso, que no genere los flujos que se esperan, eso es perfectamente posible. También es posible que la política haya sido exitosa y que efectivamente se generó el efecto que se señala en la contestación de la demanda que se generó, que fue efectivamente una disminución de flujo a las atenciones presenciales, pero de esas dos cosas posibles, era la parte demandada la que tenía que incorporar la prueba de que era cierto, y que es cierta su suposición, y que es una cuestión relevante porque como ya señalamos el cargo o las funciones de la demandante, más allá de la denominación del cargo, no han sido suprimidas dentro de la empresa, y dentro de la sucursal donde prestaban servicios la demandante no han sido suprimidas, sigue habiendo personas que hacen el mismo trabajo, cuestión



que no se subsana por el hecho de que hayan sido despedidas múltiples otras personas, porque como señalamos, de la infinidad, la gran cantidad de cartas de despido y finiquitos que han sido incorporados, hay distintos cargos, personas que realizaban diferente función, todas con razones más o menos parecidas, por lo tanto el Tribunal tampoco puede simplemente determinar que el despido de la demandante derive efectivamente de unas necesidades de la empresa por el hecho que se ha despedido a técnicos en enfermería, o enfermeros, porque no es la misma función, no son las mismas consideraciones, no es la misma política de la empresa que afecta a los cargos, no sabe el Tribunal cómo puede afectar por ejemplo, la implementación de tótems de auto atención en el hecho que se disminuyan enfermeros o técnicos en enfermería.

Por lo tanto, es cierto, la demandada ha despedido a muchas personas, por acá no estamos hablando de un despido colectivo, porque el derecho chileno no acepta despidos colectivos, estamos hablando de un despido individual y por lo tanto, una justificación respecto del despido de la situación de la demandante, y la situación de la demandante se ha justificado en la implementación de mecanismos de auto atención, el Tribunal desconoce cuál es el efecto que esos mecanismos de auto atención han tenido efectivamente dentro del cargo de la demandante. Por tanto, y voy a reiterar a riesgo de ser majadero en el asunto, el caso es que la afirmación de que los tótems de auto atención han generado una disminución tal que justifica el despido, es una afirmación que se basaría en un mero supuesto que haría el Tribunal basado en una especie de razonamiento que no está sustentado en prueba.

Una situación similar pasa con la baja en las atenciones y en la baja de los requerimientos del público de los pacientes a la empresa. El Tribunal desconoce cuál es el nivel de baja de atención y baja de requerimientos de pacientes, porque



no se ha incorporado prueba sobre eso. La carta de despido lo que se señala es, dadas las condiciones económicas, las personas habrían estado postergando acciones de salud electivas, que es una afirmación que suena razonable, suena posible, pero de nuevo, sería una sola suposición, pero para que algo esté en una sentencia no es suficiente que el argumento sea razonable, el argumento además tiene que estar sustentado en prueba y tiene que acreditarse de que efectivamente hay una baja en los requerimientos o al menos los requerimientos son fluctuantes de manera relevante en el tiempo, pero el Tribunal no sabe cuál es el rendimiento que tuvo la empresa o cuáles fueron los requerimientos de pacientes durante el año 2022, versus el año 2023 o dentro del mismo año 2023, como para afirmar que efectivamente hubo una baja en los requerimientos de pacientes.

Por tanto, lo que estima este juez al menos, es que se han acreditado por parte de la demandada, que es la que tenía la carga de la prueba, ciertos elementos que dan cuenta de acciones que buscan modificar la forma de atención, pero no se ha acreditado que esos cambios que buscan modificar la forma de atención hayan tenido un impacto que justifique el término de la relación laboral en un contexto en el donde el cargo de la demandante y las funciones de la demandante siguen siendo ejecutadas por personal dentro de la empresa. Lo que se ha probado es que hay muchos despidos en la empresa, pero no que el despido de la persona que está impugnando el término de la relación laboral en este juicio se encuentre dentro de los supuestos del artículo 161 del Código del Trabajo, en razón de lo cual estima el Tribunal que la acción de despido injustificado debe ser acogida, condenándose a la demandada al pago de \$2.329.859.- que corresponde al recargo legal de la indemnización por años de servicio, pagada conforme al finiquito que fue incorporado por ambas partes.



SÉPTIMO: Que respecto de la devolución de los descuentos aportados por el aporte del empleador al seguro de cesantía, el aporte del empleador al seguro de cesantía es una obligación que tienen los empleadores pura y simple por la mera existencia de la relación laboral conforme al artículo 15 de la ley 19.728, y esa obligación por supuesto genera una carga financiera. Ahora bien, el artículo 13 de la misma ley, lo que establece es la posibilidad de que esa carga financiera sea recuperada por parte del empleador, descontando lo que aportó desde la indemnización por años de servicio cuando el despido sea por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, pero esta es una norma que entrega una facultad cuando se verifica, como toda norma legal, determinado supuesto de hecho, esto es, la causal del artículo 161 del Código del Trabajo y en el considerando anterior acabamos de determinar que la causal no procede en la especie, por lo tanto, si no procede en la especie, el supuesto de hecho del artículo 13 no se verifica, en razón de lo cual la aplicación de dicha norma legal no es posible y por tanto, las obligaciones respecto del seguro de cesantía se rigen por la norma general del artículo 5° de la ley 19.728, no teniendo el empleador la facultad legal de recuperar los dineros aportados, en razón de lo cual debe devolver lo que descontó desde la indemnización por años de servicio a su legítima dueña que es la demandante. Ello, en la suma pedida que fue fijada como no controvertida de \$1.091.143.-

Esto no es ni una sanción al empleador, ni una sanción al despido, es simplemente la constatación de que un supuesto de hecho que permitía la aplicación de una norma no se produce, y como no se produce, esa norma no puede operar.

OCTAVO: Que respecto del descanso compensatorio, hay que señalar en primer lugar, que la defensa que formula la empresa respecto de la demandante



Cerda, no es que la demandante prestó servicios en un centro dental, esa es una defensa que se formuló en su oportunidad específicamente respecto de la demandante Ríos, con quien se llegó a avenimiento. La defensa de la empresa respecto de la demandante Cerda es que no se prestaron servicios de manera continua desde el 30 de septiembre de 2020, que es el supuesto para la procedencia del descanso compensatorio de la ley 21.530.

De esta manera, y haciéndose cargo el Tribunal de esa defensa, la verdad es que está acreditado en la especie y no hay mayor controversia en que el contrato de trabajo de la demandante estuvo vigente durante todo ese tiempo. No hay ningún antecedente que se dé cuenta de que ese contrato fue interrumpido o que los servicios no fueron prestados. El Tribunal debe suponer que si el contrato estuvo vigente, la demandante estaba prestando servicios. No se ha alegado que haya habido alguna causa de interrupción en la prestación de servicios desde el 30 de septiembre del año 2020, por lo tanto, en principio, procede el descanso compensatorio que establece el artículo 1° de la ley 21.530, todo además considerando que el cargo de la demandante era de recepcionista médico, y como lo explicó la testigo Ortiz, los recepcionistas médicos no son intercambiables con recepcionistas dentales. Eso lo señaló la testigo, en sentido que una persona contratada como recepcionista médico no puede prestar servicios o no puede ser trasladada a la parte dental, de manera tal que la demandante lo que prestó servicios fue en la parte médica del centro, no en la parte dental. De hecho, la testigo Ortiz señala que se contrata personal precisamente con otro cargo y con otra descripción de cargo para hacer esos cambios, pero que no es el caso de la demandante, por lo tanto la demandante estaba en la parte de atenciones médicas, sin que hayan por supuesto, diferencias en la ley sobre el tipo de acciones que tomó el centro médico o el prestador médico con ocasión de la pandemia del año 2020. La ley no establece ninguna diferencia respecto de si tuvo



mayor o menor participación. El centro de salud simplemente señala que los trabajadores de establecimientos de salud privada tendrán acceso al descanso compensatorio. Por lo tanto, corresponde la prestación para la demandante, se hará lugar a la misma en la suma pedida de \$196.086.-

NOVENO: Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, estima el Tribunal que no hay otros antecedentes que permitan hacer variar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

Dentro de la prueba de la parte demandada, están los documentos relativos al despido, el cumplimiento de formalidades del despido, documentos relacionados con el aporte del empleador al seguro de cesantía, nada de lo cual cambia lo ya relacionado respecto de la situación del despido.

Como se señaló, hay una serie de facturas y fotografías que dan cuenta de la implementación, de tótems y de otras medidas de auto atención relativas especialmente a cuestiones sanitarias, hay una fotografía de un termómetro, de un dispensador de alcohol gel. Asimismo como señala están las facturas, no cambian lo resuelto porque lo resuelto no se basa en la inexistencia de los tótems o de otras medidas, sino el impacto que tienen ellos para la situación de la demandante. Misma situación respecto de la multiplicidad de cartas de despido y finiquitos que fueron incorporadas, sobre las cuales el Tribunal se hizo cargo en bloque.

Ningún documento en específico cambia lo razonado respecto de las cartas de despido y los despidos de otros trabajadores que el Tribunal ni la sentencia tampoco desconocen. Misma situación respecto de las planillas de pago de cotizaciones de la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y respecto de los ordinarios 1034, 1036 que fueron incorporados, efectivamente



estos se refieren a una opinión jurídica que tiene la Inspección del Trabajo, la Dirección del Trabajo, respecto de la procedencia de los descansos de la ley 21.530, pero como ya señalamos, la defensa relacionada con la prestación de servicios en un centro dental era una defensa relacionada con la demandante Ríos, con la que ya se arribó a avenimiento, no con la demandante Cerda.

Y visto además lo dispuesto en los artículos: 161, 162, 168, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

- I. Que se acoge la demanda interpuesta por doña **JESSICA VERÓNICA CERDA GODOY**, en contra de la empresa **MEGASALUD SPA**, declarándose que el despido que ha afectado a la demandante con fecha 30 de mayo de 2023 resulta injustificado, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- 1) La suma de \$2.329.859.-, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio;
- 2) La suma de \$1.091.143.-, por concepto de devolución de los montos descontados por aporte del empleador al seguro de cesantía desde la indemnización por años de servicio;
- 3) La suma de \$196.086.-, por concepto de compensación de descanso reparatorio establecido en la Ley 21.530.-
- 4) Las sumas cuyo pago se ordena deberán serlo con reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360
Fono 226755600/ Mail: jlabsantiago2@pjud.cl



- II. Que estimando motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la demandada.

Quedan notificadas las partes de la sentencia en este acto.

Dictó sentencia don Francisco Veas Vera, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



