

Santiago, veintiuno de noviembre de dos mil veintitrés.

VISTOS:

Que, ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto la audiencia única, en procedimiento monitorio, en los autos **RIT M-3305-2023**, por demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales.

La demanda fue interpuesta por doña **JAHZEEL URIEL ÁLVAREZ GUTIÉRREZ**, cédula de identidad N° 18.668.548-2, desempleada, domiciliada en calle Portugal N°48, departamento 125, comuna de Santiago.

A su vez, la demanda fue interpuesta en contra de **SOCIEDAD DE SERVICIOS CLÍNICOS S.A.**, RUT N° 76.083.103-4, representada legalmente por don José Wildo Gómez Galaz, cédula de identidad N° 12.257.392-3, ambos domiciliados en calle San Gerardo N°737, comuna de Recoleta.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece doña **JAHZEEL URIEL ÁLVAREZ GUTIÉRREZ**, quien interpone demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, en contra de **SOCIEDAD DE SERVICIOS CLÍNICOS S.A.**, representada legalmente por don José Wildo Gómez Galaz.

Fundamenta su demanda señalando que comenzó a prestar servicio para la demandada con fecha 1 de marzo de 2019, desempeñándose al momento de su despido como Técnico de Enfermería Básico. Su jornada laboral era de 45 horas semanales, consistía en turnos rotativos consistentes en 2 días de trabajo por 2 días de descanso, distribuidos entre lunes a domingo, desde las 08:00 a las 20:00 horas, o bien, desde las 20:00 a las 08:00 horas, con 60 minutos de colación.

Indica que su remuneración y la base de cálculo de la presente demanda, de conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a \$748.317, suma que fue reconocida por la empresa al momento de firmar el finiquito de trabajo.

Expone que el día 3 de abril de 2023 y para su total sorpresa, su ex empleador le comunica que, a partir del 3 de mayo, se terminaría el contrato de trabajo, invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, transcribiendo el tenor de la comunicación.

Añade que no le entregaron ninguna información adicional, tampoco sabe en qué se basa la necesidad de su despido para cumplir sus afanes de reestructuración, cuando, por la información que le entregaron ex compañeros de trabajo, fue reemplazada en su cargo por un nuevo trabajador que actualmente está realizando las mismas funciones que desarrollaba ella anteriormente. Esto último, por cierto, se evidencia en la serie de ofertas de empleo que ha publicado la empresa, desde su despido hasta la fecha.

Afirma que, posteriormente, con fecha 3 de mayo de 2023, su ex empleador puso a su disposición el finiquito, junto con un pago por un monto total de \$3.130.766, correspondiente a la indemnización por años de servicio (\$2.993.268), el feriado proporcional (\$565.738) y un descuento de \$428.240, por concepto de aporte del empleador a mi Seguro de Cesantía. En consecuencia, con fecha 19 de mayo de 2023 suscribió el finiquito con reserva de derechos, por no estar de acuerdo con la causal utilizada ni los montos pagados en dicha ocasión.

Explica que la causal de despido por necesidades de la empresa está regulada en el artículo 161 del Código del Trabajo, y como se aprecia de su tenor literal, parte de la premisa de que la terminación del contrato no puede ser reconducida a la voluntad unilateral del empleador, sino que, por el contrario,



obedece a criterios objetivos y racionales, que hacen inevitable la separación del trabajador. Dan cuenta de ello los ejemplos que entrega el legislador, los que atienden a cuestiones económicas o de modernización de la empresa o de los procesos dentro de ella.

Agrega que para que se aplique de manera correcta la causal, dichas situaciones de corte económico o de racionalización o modernización de la empresa deben tener las características de sustantivas, permanentes en el tiempo y de una gravedad tal que hagan poner en riesgo la estabilidad laboral de un trabajador o trabajadora y que tengan como desenlace la “necesaria separación” de éste, tal como señala la redacción del artículo 161 del estatuto laboral.

Cita jurisprudencia en apoyo de su posición y concluye que no se cumple en la especie los requisitos para que procedan las necesidades de la empresa, esto es: ser graves y de envergadura, permanentes y que el despido no sea la única alternativa adoptada por la empresa para su resolución.

Precisa que las prestaciones demandadas son las siguientes: 1. Recargo legal: El artículo 168 letra a) establece expresamente que en caso de ser declarado el despido improcedente, se debe aplicar un recargo del 30% respecto de la indemnización por años de servicio (\$2.993.268) por lo que corresponde aplicar el recargo mencionado, ascendiente al monto de \$897.980. 2. Descuento aporte al Seguro de Cesantía: si bien la ley señala que el empleador podrá descontar del finiquito un porcentaje para el aporte del empleador en el seguro de cesantía cuando se hace uso de la causal del artículo 161 en comento, en virtud de lo aquí reclamado, si se declara el despido improcedente, no estamos en el supuesto del artículo 161, por lo que tampoco procede dicho descuento.

Previas citas legales, solicita que se acoja la demanda y en definitiva, se declare: 1) Que, la relación laboral iniciada entre las partes el 1 de marzo de 2019, concluyó por despido efectuado con fecha 3 de mayo de 2023. 2) Que el despido del denunciante ha sido improcedente. 3) Que, a propósito del despido improcedente, se debe el recargo de la indemnización legal de años de servicio, establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, que asciende a \$897.980, o lo que el tribunal estime conforme a derecho. 4) Que, debido a que el despido fue improcedente, la demandada debe realizar el reintegro del aporte del empleador de su cuenta del Fondo de Seguro de Cesantía, lo que corresponde a \$428.240. 5) Que la demandada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con el artículo 173 del Código del Trabajo. 6) Que la demandada debe pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, con fecha 17 de noviembre de 2023, se celebró la **audiencia única**, con la asistencia de ambas partes.

El abogado José Campora Villagrán, en representación de la demandada, **contestó la demanda** solicitando su rechazo, señalando que se reconoce el inicio de la relación laboral el 1 de marzo de 2019 y su término el 3 de mayo de 2023 y que su contrato concluyó por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo. También reconoce que se efectuó el descuento de AFC por la suma de \$428.240. Añade que es efectiva la remuneración que se indica en la demanda y también es efectivo que se suscribió finiquito con reserva de derechos.

Controvierte que sea improcedente el despido, que no se haya entregado ninguna información sobre el despido y que no haya existido necesidades para ellos.



Niega que la demandante haya sido reemplazada por otro trabajador al tiempo de la demanda del 18 de agosto de 2023, o que haya alguien realizando las mismas funciones de la demandante. También niega el descuento en AFC sea improcedente.

Afirma que su representada depende del flujo con las Isapres y para nadie es desconocido que hay una crisis en el sistema. A comienzos de año abruptamente sucedió un hecho anómalo, no habitual y no esperable y es que la Isapre Consalud le quitó los contratos de prestación de servicios médicos a su representada.

Explica que su representada opera a través de un sistema en que la Isapre le encarga donde atender a los pacientes a su domicilio y las labores básicamente son de Tens, atenciones médicas y kinesiológicas, que se llama hospitalización domiciliaria.

Precisa que en el caso de la actora, ella participaba de un paciente en particular, que atendía y que fue parte de los servicios que Isapre Consalud, a partir del 16 de marzo informó el término y comenzó un proceso de ir cambiando de empresas.

Añade que también hubo otros casos, que dan un contexto del por qué se toma la decisión. Isapre Banmédica desvinculó a algunos pacientes, que llevó a una pérdida de alrededor de 43 pacientes. Son 4 tens por paciente.

Indica que además hubo algunos fallecimientos, que también afectaron. La empresa perdió más de un 40%, alrededor de 190 personas que tuvieron que ir siendo despedidas.

Afirma que en ese contexto, con fecha 22 de marzo Isapre Consalud informa el cambio de prestador del paciente Jaime Pichuante Muñoz, con domicilio en Palma 459, Puente Alto, donde precisamente la actora y no solo ella, sino que también Aylien Muñoz, Nesmir Tovar, etc., tuvieron que ser despedidos en la misma fecha que la actora.

Señala que a partir de ahí la Isapre dispuso que ese paciente en particular lo viera otro equipo de otra empresa. Algunas de las trabajadoras se mantuvieron con su representada y otras no, como la actora.

Agrega que la actora fue citada para explicarle durante el mes de abril no solo por carta sino porque además era lo propio y fue citada a la oficina y se le explicó que la situación no era personal sino una cosa objetiva.

Hace presente que con el curso de los meses siguientes, su representada en una decisión de crisis mayor, adoptó otras medidas, como acudir a otros sistemas como FONASA o DIPRECA, etc., y en agosto o septiembre y le salió uno que otro paciente y a partir de eso vuelve a requerir servicios y oferta de servicios para otros lugares de otros pacientes y nunca más apareció el paciente que atendía la actora y ella no participó de las postulaciones públicas que se hicieron.

Sostiene que la demandante no ha sido reemplazada por nadie, porque no se atiende al paciente que mencionó y que está mencionado en la carta. Cita jurisprudencia en apoyo de su tesis.

En cuanto a la solicitud de restitución de lo descontado en la AFC de la actora, señala que en caso que las necesidades de la empresa están justificadas, si procede ejercer ese legítimo derecho de descontar el aporte en AFC.

TERCERO: Que, en la misma audiencia única **se llamó a las partes a conciliación**, proponiéndoles el Tribunal las bases para un acuerdo, la cual no se alcanzó.



Luego, se fijaron como **hechos no controvertidos**, los siguientes: **1)** Existencia de una relación laboral entre las partes, que inició el día 1 de marzo de 2019 y terminó el 3 de mayo de 2023, por la causal de necesidades de la empresa y el cumplimiento de las formalidades legales. **2)** Las funciones realizadas por la demandante eran las de técnico en enfermería (tens). **3)** La última remuneración de la actora para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$748.317. **4)** Que las partes suscribieron finiquito de la relación laboral con fecha 19 de mayo de 2023, con reserva de derechos. **5)** Se descontó por concepto de aporte patronal a la AFC de la actora la suma de \$428.240.

Asimismo, se fijó como **convención probatoria**, la siguiente: **1)** La demandada Sociedad de Servicios Clínicos S.A., utiliza en sus operaciones el nombre de fantasía Clínica Medical Home.

Además, se estableció como **hecho a probar**, el siguiente: **1)** Efectividad de los hechos consignados en la carta de despido, circunstancias y pormenores de aquellos.

CUARTO: Que, la **parte demandada** incorporó en la audiencia única la siguiente prueba.

Documental:

1) Copia de notificación de término de contrato de parte de Isapre Consalud a su representada, de 16 de Marzo de 2023. **2)** Copia de carta aviso de término de servicios enviada por Isapre Consalud a Sociedad de Servicios Clínicos Ltda., de fecha 16 de marzo de 2023. **3)** Copia de correo electrónico de fecha 15 de febrero de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente K.D.C.M.C. **4)** Copia de correo electrónico de fecha 23 de febrero de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente L.M.D. **5)** Copia de correo electrónico de fecha 2 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente J.A.E.V. **6)** Copia de correo electrónico de fecha 16 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente B.I.A.P. **7)** Copia de correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente B.D.V. **8)** Copia de correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente B.R.R. **9)** Copia de correo electrónico de fecha 21 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente F.A.M. **10)** Copia de correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente J.P.M. **11)** Copia de correo electrónico de fecha 22 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente L.G.F. **12)** Copia de correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente R.A.V. **13)** Copia de correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente R.C.S. **14)** Copia de correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente M.C.M. **15)** Copia de correo electrónico de fecha 27 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente R.C.B. **16)** Copia de correo electrónico de fecha 27 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente E.R.E.B. **17)** (retirado). **18)** Copia de correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente M.A.V.A. **19)** Copia de correo electrónico de fecha 28 de marzo de 2023, comunica término de servicios domiciliarios paciente N.E.H.C. **20)** Copia de correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2023, enviado desde la casilla electrónica constanza.paredes@consalud.cl a sortega@cmhchile.cl comunica término de



servicios domiciliarios paciente V.L. **21)** Copia de presentación escrita de ISAPRE CONSALUD de 30.05.23 en la cual se reconoce expresamente cambio de prestador en reemplazo de la demandada de autos y que fue cambiada la sociedad demandada, quedando otra empresa, según piezas de Ebook Apelaciones Recurso Protección Rol 161103-2022, ICA Santiago. **22)** (07) Rotativas del actora en octubre, noviembre y diciembre del año 2022; enero, febrero, marzo y abril del año 2023. **23)** Carta de despido de la actora, de fecha 3 de abril de 2023. **24)** Comprobante de envío de carta de despido. **25)** Comprobante de registro de carta de despido en el sitio web de la Dirección del Trabajo. **26)** Finiquito de la actora, de fecha 3 de Mayo de 2023. **27)** Certificado de pagos de cotizaciones previsionales, de 5 de Julio de 2023. **28)** Carta de despido de Aylien Muñoz, de fecha 3 de abril de 2023; **29)** Finiquito de Aylien Muñoz, de fecha 3 de Mayo de 2023. **30)** Carta de despido de Nesmir Tovar, de fecha 3 de abril de 2023. **31)** Finiquito de Nesmir Tovar, de fecha 3 de Mayo de 2023. **32)** Copia de correo electrónico de fecha 28 de Abril de 2024, enviado desde la casilla cpalilian@gmail.com a mpaz@cmchile.cl, solicitando la incorporación al domicilio a don Widmark Hernán Pérez. **33)** Copia reclamo ante la Inspección del Trabajo 1318/2023/12705, de fecha 19 de Mayo de 2023. **34)** Acta comparendo de conciliación anexo de reclamo 1318/2023/12705, de fecha 10 de Julio de 2023. **35)** Copia de correo electrónico de fecha 15 de Junio de 2023, por el cual se comunica el ingreso de la paciente T.D.J.V.A. **36)** Copia de correo electrónico de fecha 20 de Junio de 2023, por el cual se comunica el ingreso de la paciente J.D.A. **37)** Contrato de trabajo de la actora, de fecha 1 de marzo de 2019. **38)** Anexos de contrato de trabajo de la actora, de fechas 1 de mayo de 2019, 1 de julio de 2019, 1 de noviembre de 2019; **39)** Copias de comprobantes de pagos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de meses de marzo a octubre de 2023, dando cuenta nómina de personal respectivos. **40)** Oficio ordinario N°: 1300-38687/2023, de fecha 11/10/2023 de parte de la Director/a Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, y copia del correo electrónico por medio del cual se notificó, de fecha 18 de octubre de 2023, enviado desde la casilla electrónica nccdrTPoniente@dt.gob.cl. **41)** Copias de Ficha Clínica de paciente iniciales J.P.M. Se solicita reserva, atendido a que la información contenida en ellos es privada, lo que es autorizado por el Tribunal.

Confesional:

-Comparece la demandante, doña **Jahzeel Uriel Álvarez Gutiérrez**, cédula de identidad N° 18.668.548-2, quien instada a decir verdad declara que conoce a don Jaime Pichuante y a doña Elena Fernández. Previa exhibición del documento N° 41 de la documental de la parte demandada (Copias de fichas médicas) y consultada si reconoce su firma en la última hoja y en la anterior, señala que si es su firma. Preguntada si la mayoría de los documentos corresponden al paciente que ella atendía, responde que sí. Consultada sobre cuáles eran las patologías que padecía el paciente, contesta que tenía un ACV isquémico, estaba postrado y tenía sonda nasogástrica y sonda Foley, ese tipo de cosas y su domicilio estaba ubicado en la comuna de Puente Alto y también estaba ahí la señora Elena, que era su esposa. Preguntada si realizada turnos, responde que hicieron muchos turnos, de 24 por 3 y turnos de 12 horas, con tres compañeros más, Aylien, Nesmir y Widmark. Consultada si ellos hacían la misma labor, responde que sí. Preguntada si es cierto que Aylien y Nesmir también fueron despedidos, responde que sí. Consultada si es cierto que después que ellos salieron otra empresa asumió el cuidado del paciente y cuál era, contesta que sí, Policenter. Preguntada si en los meses anteriores, estaba en el



mismo domicilillo, responde que sí y precisa que prestó servicios ahí desde abril de 2021 hasta mayo de 2023. Añade que en el tiempo paralelo también prestaba servicios en otros tres domicilios más. Consultada si fue citada en abril de 2023 y si le explicaron el despido por el tema de la Isapre Consalud, responde que sí. Preguntada si es efectivo que no hay una persona de la empresa atendiendo en el domicilio, responde que es cierto.

Testimonial:

1) **Lisett Orellana Alborno**, ingeniera en administración de empresa, cédula de identidad N° 16.903.363-3, quien previamente juramentada, declara que trabaja en la empresa Sociedad de Servicios Clínicos. Sabe que la demandante era una de sus trabajadoras de la empresa y se desempeñaba como técnico en enfermería. Explica que el 16 de marzo de 2023, fueron notificados por Isapre Consalud, que era una de las Isapres con la que tenían convenio, con pacientes a los que se les daba servicio de atención domiciliaria, que terminaban el convenio con la Clínica y que se iban a coordinar las salidas de los pacientes. Agrega que ya al 30 de marzo estaban notificados de la salida de la mayor parte de los pacientes, 22 pacientes que salieron entre marzo y abril. Fue un proceso muy desgastante, estresante y triste porque en el fondo no creían que se iba a ejecutar la salida de los pacientes, pero Consalud efectivamente estaba dando término al servicio y tenían que tomar decisiones, porque 22 pacientes les notifican el término, significa más de 100 profesionales que atienden a esos 22 pacientes y Consalud representaba el 30% del total de los pacientes que tiene como clínica. Sin una clínica pequeña que en promedio pueden tener 80 pacientes mensuales y la salida de 22 pacientes era algo grave y tuvieron que tomar la decisión de despedir a muchas personas. Tuvieron que despedir a personal administrativo y a técnicos de enfermería, era algo que no podían mantener en el tiempo. A Isapre Consalud, les prestaban servicios desde hace a lo menos 5 años y precisa que en general se da mucho que a los pacientes se les va derivando y no se formalizan los contratos y el año 2022 se había formalizado contrato con la Isapre, cree que fue en enero o febrero de 2022. Previa exhibición de los documentos signados con los números 1 y 2 de su prueba documental, señala que es un correo enviado por María del Pilar Cosgrove, que era la subgerente de alianzas estratégicas en Isapre Consalud, se lo envió a Wildo Gómez, gerente de administración de finanzas de la Clínica; Alejandro Beovic, que es el subgerente del área de la salud y; a Lisette Orellana, que es ella (la testigo). Señala que ese correo se envió posterior a la reunión que tuvieron con ella donde se les notificó el término de los servicios, se hizo todos los esfuerzos para que la decisión no se tomara, la reunión duró más de una hora y se les informó que era una decisión que la Isapre ya se había tomado y el término del contrato o convenio se iba a efectuar y terminando la reunión se formalizó con el correo electrónico. Luego del correo, la Isapre empezó a notificar la salida de los pacientes para poder hacer la entrega. Explica que la demandante prestaba servicios como técnico en enfermería en el domicilio de Jaime Pichuante, quien era un paciente derivado del convenio con Isapre Consalud, afiliado a dicha Isapre, que es la que le entrega las prestaciones y la cobertura para que se pueda atender. La demandante atendía a ese paciente hace un año aproximadamente, por lo menos. Era la titular de ese domicilio. Las técnicas de enfermería por lo general están en un domicilio, no es que vayan rotando, en general son trabajadores estables del domicilio. Consultada si con el paso de los meses hubo más pacientes y nuevas contrataciones de trabajadores responde que



no, se detuvo la contratación de trabajadores. Añade que en el mes de junio fueron informados del ingreso de un nuevo paciente, Teresita Valdés, que es derivada de un convenio nuevo de Dipreca. Preguntada si hubo alguna publicación para contratar a tens y si postuló la demandante, responde que se publicó para reclutar personal y entiende que la demandante no postuló. Consultada por el número de afiliados de la Compañía a la ACHS en los meses de marzo, mayo y junio de 2023, señala que en marzo eran más de 400 trabajadores; en mayo bajó a 300 y fracción, en junio siguió bajando a 300 y fracción, agrega que en junio se tuvo la mayor baja.

Contrainterrogada sobre donde está ubicado el domicilio de la nueva paciente que entró en junio, responde que está ubicado en Lampa. Preguntada si en el mes de junio publicaron varias ofertas de trabajo y no sólo para Lampa, responde que no lo sabe, no tiene la seguridad. Previa exhibición del documento signado con el N° 10 de su prueba documental (3 ofertas de trabajo) y consultada sobre cuál es el título del cargo relativo a la oferta de trabajo, responde que es para técnico en enfermería para Quilicura, de 27 de junio. Consultada sobre qué es lo que se ofrece, responde que se ofrece contrato a plazo fijo y posteriormente indefinido según desempeño. La siguiente oferta es para tens Independencia de 27 de junio. La siguiente es para tens Colina. Preguntada si en junio contrataron a tens para más domicilios y no sólo para Lampa, responde que no. Añade que cuando se dan estas publicaciones puede ser que desde algunas Isapres les están cotizando pacientes y cuando ellos cotizan, deben hacer las publicaciones porque es un proceso que dura dos semanas o un mes. Consultada si contrataron más gente, responde que no tienen pacientes nuevos ni en Independencia, ni en Quilicura, ni en Colina, sólo ingresó una paciente para la comuna de Lampa y en ese caso si se contrató. Preguntada si después de junio han tenido nuevos ingresos, responde que ingresó un paciente en Curacaví, en julio y en Santiago y cree que fue en septiembre. En el último período el ingreso de nuevos pacientes ha sido bajo y cree que ingresaron 4 pacientes.

2) **Ángela Soledad Campos Jiménez**, enfermera, cédula de identidad N° 16.850.655-4, quien previamente juramentada, declara que es enfermera titulada desde hace 9 años y lleva trabajando 8 años en la empresa demandada como enfermera GES/CAE. Indica que se presentó una demanda presentada por doña Jahzeel, por el éxodo masivo de pacientes de Consalud. Sabe que a la demandante se le desvinculó el 3 de mayo de 2023 y lo sabe porque para ir a declarar preguntó. Señala que no conoce a la demandante. Previa exhibición de los documentos signados con el números 3 al 20 (correos electrónicos) y consultada por qué viene a declarar, responde que viene a declarar porque ella es la enfermera GES/CAE de la Clínica, tiene comunicación directamente con las Isapres y ve lo relativo a las solicitudes, autorizaciones, renovaciones y designaciones de pacientes. La demandante estaba prestando servicios para don Jaime Pichuante, que es un paciente Consalud, respecto del cual se terminó el convenio el 16 de marzo y por esa razón ella fue desvinculada. Reconoce los correos electrónicos exhibidos y aparece en todos los correos electrónicos. Preguntada respecto del documento N° 10, de qué da cuenta, responde que es sobre el término del convenio domiciliario del paciente Jaime Pichuante, de 22 de marzo de 2023, en que se indica que será derivado al nuevo prestador que en este caso es Policenter. El correo lo envía Valeska Kastner, de Consalud, que es una de las enfermeras, con quienes trataban los pacientes GES/CAE, de su contraparte.



Contrainterrogada sobre si ella trabajaba con pacientes, responde que a lo largo de su carrera, en un principio sí trabajó con pacientes. Trabajó 5 años con pacientes y luego se dedicó al área de administración. Atendió a más de un paciente. Preguntada si alguna vez falleció algún paciente y si le asignaron a otro paciente, contesta que sí. Ella estaba relacionada con la atención de varios pacientes y no solo uno en el día. Consultada si los técnicos en enfermería están asignados sólo a un paciente, responde que sí y que están asignados a un domicilio. Preguntada si es posible que en caso que termine un convenio con un paciente que se asigne otro paciente a una técnico en enfermería, responde que no es parte que vea su gestión, ella solo ve enfermería y comunicación con la Isapre.

Consultada por el tribunal, si luego del término del convenio con Isapre Consalud, han habido nuevos convenios con otras instituciones, responde que en junio se establecieron nuevos convenios con DIPRECA, donde se derivó un convenio en Santiago.

QUINTO: Que, a su vez, la **parte demandante** incorporó en la audiencia única la siguiente prueba:

Documental:

1) Carta de despido dirigida a doña Jahzeel Uriel Álvarez Gutiérrez de fecha 03 de abril de 2023. 2) Finiquito de trabajo suscrito con reserva de derechos por doña Jahzeel Uriel Álvarez Gutiérrez y la empresa Sociedad de Servicios Clínicos S.A con fecha 19 de mayo de 2023. 3) Acta de Comparendo de Conciliación Anexo de Reclamo N°1318/2023/12705 de fecha 10 de julio de 2023. 4) Certificado de título Instituto Profesional AIEP otorgado a doña Jahzeel Uriel Álvarez Gutiérrez con fecha 09 de octubre de 2014. 5) Una oferta de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 13 de junio de 2023. 6) Una oferta de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 15 de junio de 2023. 7) Una oferta de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 23 de junio de 2023. 8) Tres ofertas de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 27 de junio de 2023. 9) Una oferta de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 13 de noviembre de 2023. 10) Tres ofertas de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 14 de noviembre de 2023. 11) Dos ofertas de trabajo para el cargo de Técnico en Enfermería en Clínica Medical Home, publicada en el portal Chile Trabajos de fecha 15 de noviembre de 2023.

Testimonial:

1) **Marcela Estela Seguel Delgado**, técnico en enfermería, cédula de identidad N° 11.970.424-3, quien previamente juramentada, declara se encuentra presente por el tema del despido injustificado de la demandante. Señala que es técnico en enfermería de nivel superior, es dirigente sindical del Sindicato de Clínica Medical Home, hace 5 años. Conoce a la demandante por comunicaciones de WhatsApp y sabe de su caso de despido injustificado, en que la despidieron y no la reubicaron en abril de 2023 aproximadamente. Toma conocimiento del caso porque varias trabajadoras, incluyendo a la demandante, le hablaron que las estaban despidiendo y no las estaban reubicando como se hace ocasionalmente. La demandante se comunicó con ella por WhatsApp y le indica que no la estaban



reubicando y se lo informó con motivo de consulta. Señala que el cargo de la demandante era el de tens. Consultada sobre qué pasó con la dotación de tens luego de mayo de 2023, responde que hubo ofertas laborales y las que se podía reubicar no lo hicieron, como se hacía siempre. Añade que cuando uno se queda sin paciente se le reubica en otro domicilio. Preguntada sobre si luego de mayo de 2023, han existido contrataciones para el cargo de técnico en enfermería, responde que sí y lo sabe por las ofertas laborales y porque en los domicilios siempre les están comentando que hay niñas en orientación, que significa que son niñas nuevas a las que ellos como paramédicos las orientan en el procedimiento, previo ingreso al domicilio. Señala que es dirigente sindical y además es tens y presta servicios en domicilio, como es dirigente solo puede acceder a un solo domicilio y no recuerda cuál es la Isapre a la que está asociada esa prestación. Indica que lleva como 12 años desempeñando la función y durante ese lapso ha tenido 4 pacientes y los pacientes anteriores se han ido del Home y a ella le reubican a los pacientes.

SEXTO: Que valorada la prueba rendida, conforme a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible **tener por establecidos** los siguientes hechos:

1º) La circunstancia de existir una relación laboral entre la actora y la demandada, que inició el día 1 de marzo de 2019 y concluyó el 3 de mayo de 2023.

2º) La circunstancia que las funciones realizadas por la demandante eran las de técnico en enfermería (tens).

3º) La circunstancia que la última remuneración de la actora ascendió a \$748.317.

4º) La circunstancia que con fecha 3 de mayo de 2023, la actora fue despedido por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y el cumplimiento de las formalidades legales del despido.

5º) La circunstancia que se descontó por concepto de aporte patronal a la AFC del actor la suma de \$428.240.

Todas las conclusiones anteriores constan por ser hechos no controvertidos en la causa, tal como se dejó asentado en la respectiva audiencia única y se corrobora con el mérito de la prueba documental incorporada por ambas partes, especialmente el contrato de trabajo, carta de despido, finiquito de contrato de trabajo.

6º) La circunstancia que la demandada Sociedad de Servicios Clínicos S.A., utiliza en sus operaciones el nombre de fantasía Clínica Medical Home.

Lo anterior se dejó establecido como una convención probatoria en la respectiva audiencia única.

7º) La circunstancia que con fecha 16 de marzo de 2023, la Isapre Consalud comunicó a la demandada, Sociedad de Servicios Clínicos S.A., el término del convenio celebrado el 5 de abril de 2022, incluida la prestación de servicios de hospitalización domiciliaria de sus beneficiarios, indicando que seguirá vigente sólo hasta el 30 de abril de 2023.

La conclusión anterior se acredita con el mérito de la prueba documental incorporada por la parte demandada, consistente en copia de notificación de término de contrato (correo electrónico), de 16 de marzo de 2023 y copia de carta aviso de término de servicios enviada por Isapre Consalud a Sociedad de Servicios Clínicos



Ltda., de fecha 16 de marzo de 2023 y se ratifica con las declaraciones de los testigos presentados por dicha parte.

SÉPTIMO: Que, de acuerdo al mérito de los antecedentes, no se encuentran controvertidos la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio, la remuneración percibida, el despido, fecha de término, causal, cumplimiento de las formalidades legales para poner término al contrato de trabajo, descuento efectuado por la empresa por concepto de aporte efectuado por el empleador al fondo de cesantía de la trabajadora, por lo que la controversia versa únicamente en los hechos en que se funda el término y la efectividad de los mismos.

OCTAVO: Que según aparece de la carta de despido, el término del contrato de trabajo se fundamentó en los siguientes presupuestos fácticos:

“... Lamentablemente, con fecha 16 de marzo de 2023 Isapre Consalud S.A de un modo imprevisto para nosotros nos comunicó de su decisión de poner término a nuestros servicios como empresa que durante estos años se había llevado para ellos, y a cualquier contrato o anexo escrito con su empresa o relación comercial. Producto de los términos de servicios, nos hemos visto afectados con el hecho que ya no habrán requerimientos para los pacientes que pertenecen a la Isapre Consalud, tales como:...”

A continuación, se insertan tres cuadros con nombres de 22 pacientes con las fechas de término de cada uno.

Luego se señala que *“La situación nos obliga dejar de contar con funciones y cargos de trabajos en diferentes áreas tanto de hospitalización domiciliaria, tanto de servicios administrativas y operativas. Por otra parte, se hace presente que ha habido otras bajas en los servicios para con otras Isapres, en atención a la crisis que vive el sector. Y por desgracia, la merma de cantidad de trabajos e ingresos, los problemas económicos, etc., nos han obligado a realizar un proceso de racionalización económica, funcional y de reestructuración de las áreas, han obligado a realizar un proceso de racionalización económica, funcional y de reestructuración de las áreas, la que abarca en general a toda la empresa, y que ha incluido el área donde usted ha prestado servicios. Y tras la revisión de cargos, puestos de trabajo, funciones, dotación de personal, competencias, requerimientos funcionales y de gestión en dicha área, se ha determinado su reestructuración y se ha debido incurrir en una variación del personal del área, debiendo prescindir de sus servicios como Técnico de Enfermería Básico, a fin de abaratar costos y maximizar recursos”*.

Más adelante se indica que *“Dado todo lo anterior, la empresa enfrentará problemas económicos dada la actual situación y el aumento de costos, inflación, etc., se ha decidido implementar una política de disminución de costos para racionalizar al máximo posible los servicios existentes y también implementaremos una reestructuración en la gestión del área de Colocación, como en otras para mantener los equilibrios presupuestarios sin poner en riesgo la viabilidad de nuestra organización”*.

La misiva agrega que *“Ello conlleva a la necesidad de reestructuración, la que implica racionalización de puestos de trabajo, redefinición y adecuación de funciones. Ante este proceso de reestructuración o racionalización, se ha debido anticipar decisiones como parte de las facultades de administración y dirección. Y este contexto, como consecuencia, se ha hecho necesaria proceder a su separación, como la de otros trabajadores, a fin de organizar el trabajo de manera acorde”*.



Además, se señala que *“De acuerdo con el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, que se invoca, el empleador “... podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.*

Finalmente, se indica que *“De este modo, se configura la causal de término de contrato, en comento, del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, ya transcrita, en el sentido que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, ajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación”.*

NOVENO: Que, la causal invocada por la demandada 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.

Además, lo anteriormente señalado se encuentra vinculado con el principio de continuidad laboral o de estabilidad en el empleo, 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.

Cabe destacar que si bien la norma permite el despido ante los motivos no taxativos que la misma plantea, ella debe entenderse en consonancia con los principios que rigen el derecho del trabajo, en especial el protector, y a la luz de la estabilidad en el empleo, que si bien no es absoluta, desde que no obliga a la reincorporación de los trabajadores despedidos injustificadamente, determina que debe priorizarse por mantener los puestos de trabajo. Ello resulta acorde a lo que establece la norma al determinar como requisito “que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

Asimismo, la Excelentísima Corte Suprema, que ha determinado que la causal de necesidades de la empresa debe ser aplicada en situaciones graves, permanentes y objetivas, es decir que no dependan de la voluntad de los empleadores, hechos todos que deben aparecer suficientemente acreditados en el caso en particular.

Así, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454, número 1, inciso segundo del Código del Trabajo, corresponde acreditar al empleador la veracidad de las imputaciones contenidas en la carta de despido, carga que, a juicio de este sentenciador, no ha sido satisfecha por la parte demandada, como se explicará.

Pues bien, en primer término, se debe determinar si la carta de despido transcrita en el motivo precedente, presenta los niveles de suficiencia necesaria como para ser evaluada en cuanto al fondo y aquello se constituye como suficiente



garantía de conocimiento de los hechos por los cuales es desvinculado el trabajador y, probado ese hecho, si efectivamente se reúnen los presupuestos como para estimar ajustado a derecho el despido de la actora por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo.

Del análisis de la carta de despido, se advierte que los hechos en que se funda, se expresan de manera genérica, aludiendo como hecho principal el término del contrato de prestación de servicios con la Isapre Consalud S.A., y se menciona también la baja de trabajos y merma de ingresos, aludiendo a problemas económicos que habría obligado a la empresa a realizar un proceso de racionalización económica y reestructuración de las áreas que la conforman.

Luego, la parte demandada incorporó al proceso el correo electrónico de notificación de término de contrato de parte de Isapre Consalud, de 16 de marzo de 2023 y la copia de la carta aviso de término de servicios enviada por Isapre Consalud a Sociedad de Servicios Clínicos Ltda., de fecha 16 de marzo de 2023, además de una serie de correos electrónicos de los meses de febrero y marzo de 2023, mediante los cuales se comunica el término de las prestaciones médicas domiciliarias de diversos pacientes.

De esta forma, si bien el término del contrato con la Isapre Consalud resultó acreditado en el proceso, lo cierto es que no se incorporó prueba idónea que permita establecer cuánto era el porcentaje de utilidad que reportaba dicho contrato para la demandada, su duración, ni cuál es la pérdida de ganancia por tal concepto, no obstante que en la carta de despido se alude a una *“merma de cantidad de trabajos e ingresos”* y a *“los problemas económicos”* de la empresa demandada. Tampoco la demandada explica suficientemente cuáles serían *“las otras bajas, en los servicios para con otras Isapres”* careciendo dicha afirmación de sustento fáctico. Por lo demás, tampoco se explica la demandada cuáles son los *“aumentos de costos”* y no se ha incorporado medio de prueba alguno que acredite los problemas económicos que señala, y tampoco ha señalado en qué consiste la reestructuración que dice se llevó a cabo.

Las conclusiones anteriores no logran ser desvirtuadas por las declaraciones de los testigos presentados por la parte demandada, por cuanto los testigos se limitan deponer acerca del término del convenio con la Isapre Consalud para la prestación de servicios de hospitalización domiciliaria, lo que no se encuentra controvertido en autos. Además, refieren que la trabajadora demandante prestaba servicios únicamente en el domicilio respecto del cual la Isapre Consalud puso término al convenio, sin embargo nada aportan en cuanto a un aumento de costos o de merma en la cantidad de ingresos.

En cuanto a la supuesta racionalización del personal, cabe mencionar que la demandada no ha acompañado antecedente alguno que dé cuenta de este proceso, desconociéndose el número total de trabajadores con el que contaba la empresa con anterioridad al término del contrato que mantenía con la Isapre Consalud, incorporándose únicamente los comprobantes de pagos de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de los meses de marzo a octubre de 2023, que si bien dan cuenta de una disminución del número total de trabajadores, no son suficientes para acreditar un proceso de racionalización del personal, teniendo presente además, que la parte demandante incorporó una serie de cartas ofertas laborales para desempeñar el cargo de técnico en enfermería, publicadas por la empresa demandada y que los testigos de la demandada reconocen como efectivos,



declarando asimismo que en junio de 2023 se suscribió un convenio nuevo con DIPRECA y que se ha contratado a nuevo personal para desempeñarse en un domicilio ubicado en Lampa, lo que demuestra que las supuestas necesidades no serían permanentes.

Como ya se dijo, la causal de necesidades de la empresa constituye una causal de carácter objetivo que no depende de la voluntad del empleador, debiendo tener un trasfondo técnico o económico, una situación que haga insegura la marcha de la empresa, hecho que debe ser grave y permanente, que haga necesaria la desvinculación del o los trabajadores, y que debe ser suficientemente acreditado en la causa en que se reclama la desvinculación y según se ha razonado, ninguno de tales requisitos han sido satisfechos con la prueba rendida por la demandada, de modo que sólo resta concluir que el despido es improcedente y así se lo declarará, ordenándose el pago del recargo legal sobre la indemnización por años de servicio, por un monto de \$897.980.

DÉCIMO: 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 N° 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 que: “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”. Y concluye estableciendo que: “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”.

Del tenor del artículo transcrito, se desprende que, si bien en principio, la norma 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 en consecuencia, improcedente el descuento realizado por el empleador en el finiquito, razón por la que se acogerá la petición de restitución.

En consecuencia, se accederá a lo solicitado en la demanda y se ordenará la restitución de lo descontado por el empleador por concepto de aporte efectuado por éste al fondo de cesantía de la actora, por un monto de \$428.240.

UNDÉCIMO: Que la prueba rendida en autos, ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y el material probatorio no aludido



expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.

DUODÉCIMO: Que, habiendo resultado totalmente vencida, la demandada será condenada en costas.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 1 y siguientes, 7 y siguientes, 63, 161, 162, 172, 173, 425 y siguientes, 456, 496 y siguientes del Código del Trabajo; 13 de la Ley N° 19.728, 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales aplicables, **se resuelve:**

I.- Que se **ACOGA** la demanda interpuesta por doña **JAHZEEL URIEL ÁLVAREZ GUTIÉRREZ**, ya individualizada, en contra de **SOCIEDAD DE SERVICIOS CLÍNICOS S.A.**, ya individualizada y, en consecuencia, se declara: que el despido de la actora, ocurrido el 3 de mayo de 2023, es improcedente.

II.- Se condena a la demandada a pagar a la actora las siguientes prestaciones por los conceptos que se indican:

a) La suma de **\$897.980**, por concepto de recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;

b) La suma de **\$428.240**, a título de restitución de lo descontado por el empleador por concepto de aporte efectuado por éste al fondo de cesantía de la actora.

III.- Que las sumas señaladas precedentemente se pagará con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se condena a la demandada al pago de las costas, regulándose las personales en la suma de \$150.000.

V.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT M-3305-2023.

Dictada por don **Daniel Eduardo Leiva Rojas**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



DLPNXJPFXXD

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>