

Santiago, veintinueve de enero de dos mil veinticuatro.

Considerando que la sentencia ha sido incorporada a la causa en una fecha diversa a la indicada en audiencia de juicio, para efectos de dar certeza a las partes respecto de los plazos para la interposición de los recursos procesales que procedan, éstas **se entenderán notificadas de la sentencia definitiva dictada con esta fecha, 29 de enero de 2024.**

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece don SEBASTIÁN BUSTOS MARTINEZ, chileno, técnico en equipos médicos, C.I. 17.795.766-6, domiciliado en Senda A N°0113, block 14, depto. 24, La Granja, interpone demanda por despido improcedente en procedimiento ordinario, en contra de la CLÍNICA LAS CONDES S.A., RUT N°93.930.000-7, representada legalmente por don IGNACIO TAPIA HORTUVIA, Gerente General, C.I. 13.191.398-2, ambos domiciliados para estos efectos en Estoril N°450, comuna de Las Condes, ciudad de Santiago, en consideración a los antecedentes de hecho y de derecho que expone.

En síntesis, indica que con fecha 13 de enero del año 2014, celebró contrato de trabajo con Clínica Las Condes, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para desempeñarse como técnico en equipos médicos en el servicio de equipos médicos, de Clínica Las Condes ubicada en Estoril.

Sus funciones, en términos generales, consistían en dar cumplimiento al plan de mantenimiento de equipos médicos, estando encargado del área crítica y hospitalización. Además, debía procurar del buen funcionamiento del equipamiento médico crítico. Su jornada de trabajo era jornada ordinaria distribuida de lunes a viernes de 12:00 a 20:00 y turno el sábado una vez al



mes de 09:00 a 16:00 horas. Y su remuneración para todos los efectos legales era de \$1.769.158.-

Relata que el día 12 de mayo de 2023, de la empresa le citan a una reunión, donde estaba presente el supervisor de equipos médicos, el gerente del área, coordinador de equipos y una persona de RR.HH, en esta reunión le informan que, a partir de ese momento, estaba despedido por necesidades de la empresa, porque la Clínica estaba en un proceso de reestructuración, y le entregaron la carta de despido que señala lo siguiente:

"El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada es la circunstancia que, como usted sabe, Clínica Las Condes S.A y sus filiales ha debido implementar, un plan de reestructuración a objeto de revertir resultados económicos negativos que se arrastran de años anteriores, los que lamentablemente se proyectan de igual manera en un largo plazo. Dichos resultados y plan de reestructuración, fueron informados a los propios Sindicatos de la Compañía e informados a la CMF. Dicho plan de reestructuración dice relación con el hecho de que el funcionamiento en los diferentes estamentos de la Clínica ha debido ser adecuado a la nueva realidad de la actividad. En este sentido, la reestructuración que ha impulsado la Clínica ha significado una importante disminución de la dotación de trabajadores, como también otras medidas de eficiencia, tales como la instalación de tótems; la externalización de determinados servicios que antes se desarrollaban con trabajadores propios y que actualmente son realizadas por tercero, como, por ejemplo: farmacias, bodega, esterilización, entre otros. Pues bien, es el caso que se ha adoptado la decisión de reestructurar el de Gerencia de Operaciones/Equipos médicos, adaptando la dotación de trabajadores a parámetros acorde con esta nueva realidad de funcionamiento, por lo que es necesario prescindir de sus servicios".



La carta a primera vista evidencia que los hechos en que se fundamenta la causal de despido son muy vagos y ambiguos, no dejan de manifiesto claramente cuál es la "necesidad" que tiene la empresa para la caducidad de su Contrato de Trabajo.

Para que proceda la causal "Necesidades de la Empresa", deben concurrir los siguientes requisitos:

- Debe fundarse en una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio.

- La necesidad del empleador debe ser grave o de envergadura, es decir la situación debe ser de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa, no meramente una rebaja en sus ganancias.

- Debe ser permanente en el tiempo, no algo transitorio.

- Debe haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, es decir, es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores, en consecuencia si se trata de una situación transitoria o puede remediarse por otros medios no puede despedirse por esta causa.

La carta habla de que la Clínica ha debido adoptar "medidas de eficiencia, tales como la instalación de tótems; la externalización de determinados servicios que antes se desarrollaban con trabajadores propios y que actualmente son realizadas por tercero", pero esas razones no cumplen con los requisitos para configurarse la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, puesto que se reconoce expresamente que se siguen requiriendo y necesitando las funciones de técnico en equipos médicos, pero que se van a externalizar o serán asumidas por tótems (si es



que eso es posible). La externalización de servicios se basa en una decisión empresarial solamente destinada a una mejora en la eficiencia de la empresa o aumento de ahorros o utilidades, pues aquello implicaría una decisión de despido libre que no contempla el sistema laboral nacional, por oponerse a la estabilidad en el empleo o continuidad de la relación laboral, principio que informa la materia.

Además, hace presente que aproximadamente 2 semanas después a su despido, la empresa ya puso a alguien más a trabajar en su puesto de trabajo, se llama Alejandro Rubio, por lo que evidencia que el cargo es una necesidad de la empresa, y que simplemente la supuesta reestructuración obedece a decisiones empresariales y no a hechos ajenos a la voluntad del empleador.

Posterior a su despido, el día 15 de mayo de 2023 interpuso reclamo en la Inspección del Trabajo, institución que le citó a comparendo de conciliación para el día 12 de junio de 2023. En dicho comparendo no se llegó a acuerdo puesto que días previos se le había pagado su finiquito: Indemnización por años de servicios (9 años) \$15.922.422.- Descanso reparatorio \$720.544.- Indemnización sustitutiva de aviso \$1.769.158.- Y otras remuneraciones que tenía pendiente de pago. Además se le hizo un descuento del aporte a la AFC (-) \$3.310.357.-

Firmó el finiquito, con expresa reserva de derechos, para demandar por despido improcedente, solicitar la devolución del descuento de AFC como consecuencia de la declaración de despido improcedente.

Por tanto, previas consideraciones de derecho que expone, en virtud de lo expuesto y dispuesto en los artículos 163, 168, 172, 173, 420, 423, 496 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas citadas vigentes y



aplicables, solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por despido improcedente en contra de la empresa CLÍNICA LAS CONDES S.A., ya individualizada, y, en definitiva, declarar que su despido es improcedente, condenando a su ex empleadora al pago de:

- Incremento del treinta por ciento según dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$4.776.727.- Devolución descuento por seguro de cesantía por la suma de \$3.310.357.-

- Total \$8.087.084.- o el monto que se, determine.

- Todo con reajustes e intereses legales, y expresa condenación en costas.

SEGUNDO: Comparece don ALFREDO VALDÉS RODRÍGUEZ, abogado, por la parte demandada CLÍNICA LAS CONDES S.A., contesta la demanda de autos, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con costas, en consideración a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

En primer término, controvierte todos los hechos indicados en la demanda con excepción de aquellos que expresamente se reconocerán.

En cuanto al despido del actor, señala que en efecto, y tal como se demostrará en la oportunidad procesal respectiva, su representada a contar de la pandemia Covid-19 debió realizar una profunda reestructuración en las diversas áreas de la compañía, lo que comenzó con un plan de salidas voluntarias, denominado Plan Voluntario, para luego dar curso a un proceso de desvinculaciones, derivado de cambios en tecnología (casos de secretarías reemplazadas por tótems de auto atención), externalizaciones de unidades completas (tecnología, esterilización, bodegas, etc.).



Este proceso de reestructuración se debió principalmente por cuanto el ejercicio 2020 dio como resultado negativo con pérdidas multimillonarias, causadas principalmente por el vuelco de atenciones a la pandemia Covid19, las que a la fecha no han sido pagadas por Fonasa.

Fue en esas circunstancias que la empresa debió realizar más de 500 despidos desde esa fecha hasta hoy, con la finalidad de readecuar sus recursos tanto humanos como económicos.

Tal como se dijo anteriormente, el actor fue despedido por la causal de necesidades de la empresa; al respecto, su carta de despido sostiene:

“El fundamento de hecho que ha configurado la causal de despido invocado es la circunstancia que, como usted sabe. Clínica Las Condes S.A. y sus filiales ha debido implementar, un plan de reestructuración a objeto de revertir resultados económicos negativos que se arrastran de años anteriores, los que lamentablemente se proyectan de igual manera en un largo plazo. Dichos resultados y plan de reestructuración, fueron informados a los propios Sindicatos de la Compañía e informados a la CMF. Dicho plan de reestructuración dice relación con el hecho de que el funcionamiento en los diferentes estamentos de la Clínica ha debido ser adecuado a la nueva realidad de la actividad. En este sentido, la reestructuración que ha impulsado la clínica ha significado una importante disminución de la dotación de trabajadores, como también otras medidas de eficiencias, tales como la instalación de tótems; la externalización de determinados servicios que antes se desarrollaban con trabajadores propios y que actualmente son realizadas por tercero; como, por ejemplo: farmacias, bodega, esterilización, entre otros. Pues bien, es el caso que se ha adoptado la decisión de reestructurar la Gerencia de Operaciones/Equipos Médicos, adaptando la



dotación de trabajadores a parámetros acordes con esta nueva realidad de funcionamiento, por lo que es necesario prescindir de sus servicios.

Como es de público conocimiento, por cuanto ha sido publicitado por diversos medios de comunicación social, CLC arrojaba millonarias pérdidas por más de cinco mil ochocientos millones de pesos, lo que, unido a la contingencia del COVID-19 y las medidas sanitarias que le impuso la autoridad, hizo necesaria una profunda reestructuración y racionalización de la dotación. Por ello es que el 30 de julio de 2020 mantuvo una reunión con las Directivas de todos los Sindicatos existentes en la empresa para informarles de la grave crisis económica por la que estaba atravesando la CLC y de las medidas que se adoptarían para enfrentarla, entre ellas, la implementación de un Plan de Retiro Voluntario para todos los trabajadores de la CLC, en el cual se ofreció poner término al contrato de trabajo con el pago de indemnizaciones legales y otros beneficios superiores a los legales.

Posteriormente, continuó el proceso produciéndose desvinculaciones masivas, alcanzando este proceso al cargo en que se desempeñaba el demandante. De esta forma, fue despedido por los mismos fundamentos que muchos otros ex trabajadores, siendo una carta que cuenta con la explicación suficiente para hacer justificado el despido.

Sin lugar a duda que la reestructuración y racionalización señalada, impulsada por una grave situación económica, constituye una condición económica externa, grave y permanente, la cual se mantiene incluso hasta el día de hoy.

Por último, cabe recordar que es el Empleador quién decide a qué trabajador despedir, lo que forma parte de su poder de mando y dirección, teniendo como único límite el respeto al artículo 5 del CT y que en su



elección no adopte factores de discriminación vedados por el legislador, lo que no ha ocurrido en la especie.

De esta manera, existiendo las condiciones económicas ya mencionadas y al haberse producido una modificación de la dinámica funcional de la Empresa por las razones mencionadas, al haberse eliminado el puesto de trabajo de la demandante, se configuró plenamente la causal de terminación invocada, por lo que el despido es totalmente justificado.

Por tanto, previas consideraciones de derecho, solicita tener por contestada la demanda deducida en contra su representada, y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de ambas partes. Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

En dicha oportunidad, se fijaron los siguientes hechos pacíficos: 1. Fecha de inicio de la relación laboral el 13 de enero del 2014 y fecha de término el 12 de mayo de 2023, por la causal del 161 inciso primero del Código del Trabajo. 2. La remuneración ascendía a \$1.769.158.- Y, las partes fijaron como convención probatoria que “En el finiquito se pagó al actor \$15.922.422 por año de servicio y se descontó por AFC la suma de \$3.310.357.-“

El tribunal recibió la causa a prueba, en los siguientes términos: 1. Contenido de la carta de despido. Efectividad de los hechos que en ella se señalan.

CUARTO: La parte demandada, rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Carta de despido del actor de fecha 12 de mayo de 2023. 2. Comprobante de envío por carta certificada de fecha 12 de mayo



de 2023. 3. Comprobante aviso a la DT de fecha 12 de mayo de 2023. 4. Finiquito con reserva de derechos de fecha 29 de mayo de 2023. 5.- Comunicado Sindicato 30 julio 2020. 6. Hecho esencial Clínica Las Condes comunicado a la CMF el 14 de enero 2021.

Testimonial: 1. Comparece doña Marcela Rocío Mancilla Jaque, Rut 18.175.473-7, técnico jurídico. Previo juramento trabaja en área de RRHH hace 5 años en CLC, y en área de remuneraciones como analista de gestión personas, conoce a las partes Sebastián bustos y CLS; el juicio es por demanda de actor que fue desvinculado por necesidades de la empresa, relata que la clínica hace tiempo viene experimentando varias reestructuraciones, desde el estallido social, pandemia, se llamó a retiro voluntarios, luego se reestructuraron áreas, se disminuyó colaboradores, se instalaron tótem y se externalizaron algunas áreas, la reestructuración es desde el estallido social y posterior pandemia, respecto del retiro voluntario no tiene número exacto pero fueron más de 100 colaboradores que se acogieron, los tótem se instalaron en áreas de consultas médicas, si antes habían 4 secretarios hoy hay una, y los pagos de consultas se hacen por tótem, respecto de externalización tiene entendido que el área de esterilización fue el área que se externalizó; actor trabajaba en el área de equipos médicos, en esta área se redujo dotación, no tiene más información, el despido fue en mayo de 2023, desconoce cuántos trabajadores habían en esa área ni cuantos hay; respecto de las causas de la reestructuración indica que fue por la baja de pacientes que hay hoy en día, no maneja información de números, solo sabe que en algunos servicios han bajado dotación de camas como en servicio medio neurológico de 28 a 12, por baja dotación de pacientes, que lleva a menos ingresos. 2. Comparece don Carola Ester Nieto Ibarra, Rut 10.629.945-5, coordinadora



área de remuneraciones RRHH, previo juramento indica que trabaja en CLC aproximadamente hace 7 años en cargo de coordinadora del área de remuneraciones RRHH conoce a las partes del juicio, Sebastián Bustos y CLC, sabe del juicio que actor demandó a la Clínica por despido injustificado, actor fue despedido en mayo de 2023, por necesidades de la empresa, relata que desde la pandemia o antes del estallido social ha ido a la baja en atención de pacientes y cirugías, por ello realizó retiros voluntarios y se externalizaron algunas áreas y otras redujeron personal, no maneja porcentaje de las bajas, respecto del retiro voluntario indica que aproximadamente casi 330 personas se acogieron a ese beneficio, la clínica dio la opción de dar la salida a personas que querían ya no pertenecer a la clínica, se les pagaban todas las indemnizaciones, respecto de la externalización fue parte de informática y esterilización, hubo reducción de personal por baja en atención de pacientes y área de cirugía en pabellones, actor trabaja en equipos médicos, se afectan los equipos que se manejan en cirugías y box de paciente, al tener menos pacientes hubo áreas que se redujeron, el cargo de actor no fue remplazado, desconoce cuántas personas trabajan en el área a la fecha del despido ni tampoco ahora.

Oficio: Se incorpora respecta de oficio de: 1. Administradora de Fondos de Cesantía. 2. Dirección del Trabajo

QUINTO: La parte demandante, rindió las siguientes probanzas:

Documental: 1. Carta de despido. 2. Finiquito de contrato de trabajo. 3. Acta de comparendo de conciliación.

Testimonial: Comparece don Joaquín Alfredo Donoso Araneda, Rut 15.180.188-96, ejecutiva de cuentas CLC, previo juramento indica que conoce a las partes del juicio, a Sebastián, era parte del sindicato, de la



empresa CLC, testigo es ejecutivo de cuentas pacientes y trabaja hace 6 años, es dirigente sindical hace un año y medio, conoce a actor porque era socio del sindicato, ya no trabaja en CLC, él se acercó a pedir orientación por su despido en junio y se le dio orientación para lo que venía después, fue por necesidades de la empresa, actor trabajaba en mantenimiento de equipos médicos, estaba a cargo de la mantención de los equipos médicos, desconoce los servicios del equipo en que trabajaba el actor; son alrededor de 10 trabajadores de equipos médicos, desconoce cuántos trabajan hoy. Contrainterrogado señala que es dirigente del sindicato de trabajadores de empresa CLC S.A.

SEXTO: Corresponde revisar si el despido del actor se encuentra ajustado a derecho, a la luz de la causal de despido invocada, debiendo para estos efectos tener en especial consideración que, tal como se dispone en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido corresponde al demandado acreditar 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.

En este caso, la carta de aviso es del siguiente tenor: *"El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada es la circunstancia que, como usted sabe, Clínica Las Condes S.A y sus filiales ha debido implementar, un plan de reestructuración a objeto de revertir resultados económicos negativos que se arrastran de años anteriores, los que lamentablemente se proyectan de igual manera en un largo plazo. Dichos resultados y plan de reestructuración, fueron informados a los propios Sindicatos de la Compañía e informados a la CMF. Dicho plan de reestructuración dice relación con el hecho de que el funcionamiento en los*



diferentes estamentos de la Clínica ha debido ser adecuado a la nueva realidad de la actividad. En este sentido, la reestructuración que ha impulsado la Clínica ha significado una importante disminución de la dotación de trabajadores, como también otras medidas de eficiencia, tales como la instalación de tótems; la externalización de determinados servicios que antes se desarrollaban con trabajadores propios y que actualmente son realizadas por tercero, como, por ejemplo: farmacias, bodega, esterilización, entre otros. Pues bien, es el caso que se ha adoptado la decisión de reestructurar el de Gerencia de Operaciones/Equipos médicos, adaptando la dotación de trabajadores a parámetros acorde con esta nueva realidad de funcionamiento, por lo que es necesario prescindir de sus servicios”.

SEPTIMO: A juicio de esta Magistrado, la carta de despido no explica suficientemente los hechos que fundamentan la causal invocada, limitándose a esgrimir consideraciones generales referentes a un proceso de reestructuración para revertir resultados económicos negativos, lo que se proyecta a un largo plazo, que se relaciona con que el funcionamiento de diversos estamentos han debido ser adecuados a la nueva realidad de la actividad, debiendo disminuir dotación de trabajadores y otras medidas de eficiencia que indica, decidiendo reestructurar la gerencia de operaciones/equipos médicos, adaptando la dotación de trabajadores a parámetros acordes a la nueva realidad de funcionamiento, siendo necesario prescindir de los servicios del actor. Sin embargo, para proceder a la desvinculación la demandada debió señalar en específico los presupuestos fácticos en que se basa la necesidad del despido del actor, a modo ejemplar ni siquiera precisó el nuevo modelo de funcionamiento que implementaría, omisión que en definitiva conlleva al incumplimiento de lo



dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2°, en relación al artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, analizando la prueba rendida por la demandada para acreditar la procedencia el despido, se observa que no acompañó ninguna prueba documental idónea que permitiese a lo menos comprobar íntegramente las argumentaciones fácticas esgrimidas en la carta de aviso, como el nuevo modelo de funcionamiento a implementar, limitándose a incorporar una copia sin firma ni fecha exacta, al parecer de una comunicación del Sindicato a sus afiliados, referente a un retiro voluntario, que carece de todo valor probatorio; y, un comunicado de hecho esencial enviado por la demandada a la Comisión de Mercado Financiero de 14 de enero de 2021, es decir, más de dos años antes a la desvinculación del trabajador demandante, resultando extemporánea si se considera, además, que se comunica la decisión del directorio de la sociedad de iniciar acciones judiciales en contra del Fisco de Chile, por las razones que indica, situación que, además, no fue mencionada en la carta de aviso del actor. Por otra parte, en cuanto a la prueba testimonial de dos deponentes, quienes, si bien, relataron, en términos generales, tal como consta de transcripción realizada de sus declaraciones en el considerando quinto, el proceso de restructuración de la demandada, afirmaron que aquel tuvo lugar básicamente por la baja de pacientes, hecho que no se indica expresamente en la carta de aviso. Finalmente, la prueba de oficios de AFC y Dirección del Trabajo, que remiten listados de trabajadores con término de relación laboral informados por la demandada durante el año 2023, por diversas causas, se observa que, si bien es un número importante de desvinculación, muchas de ellas fueron por causal diversa al artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, tales como: renuncia, vencimiento del



plazo, término de obra o faena, y otras, por lo que esta prueba solo da cuenta de lo anterior, no comprobando en ningún caso los hechos fundantes de la desvinculación de este trabajador en particular.

OCTAVO: A mayor abundamiento corresponde indicar que respecto de la causal invocada, doctrinariamente se ha dicho que considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283)

También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185)

Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que



ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387- 388)

Del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48);

Interpretada la norma en análisis, a la luz de los principios que rigen en nuestra materia, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de restructuración o racionalización en el



funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.

NOVENO: Por todas las consideraciones anteriores, no acreditándose los presupuestos de la causal, ni la configuración de la misma, se declara que el despido del actor no se encuentra ajustado a derecho, y se condenará a la demandada al pago del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, calculada sobre el monto no discutido entre las partes, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 163 y 168, letra a) del Código del Trabajo, según se dirá en lo resolutivo.

DECIMO: Respecto de la procedencia de efectuar el descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía -tal como ha resuelto invariablemente esta sentenciadora- es preciso indicar que no se ordenará su restitución, considerando especialmente esta Juez que la demandada se encuentra legalmente facultada para efectuarlo, según lo previsto en el artículo 13 de la ley 19.728, al invocar para el termino del contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, corresponde que aquel descuento se realice, toda vez que aun cuando la causal sea calificada como improcedente, como en el caso de autos, aquella declaración no invalida el despido y, por tanto, tampoco deja sin efecto la causal invocada, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728. Reafirma lo señalado precedentemente lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el que se establece que solo respecto a las causales del artículo 159 y 160, en el evento de no ser acreditadas se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la



empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, consecuencia que como se dijo en el caso de la invocada en autos, no se produce.

Por otra parte, conforme la interpretación regulada en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”, así como también del artículo 52 de la misma Ley, resulta claro y en el mismo sentido, pues dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contemplo. Por último, no debe dejar de mencionarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios son y deben ser de derecho estricto.



A mayor abundamiento, en este punto resulta dable hacer presente la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol 2110-2017, caratulada “Gallegos con Nephrocare Chile S.A”, que en sus considerandos segundo y siguientes, señaló lo siguiente:

“2.- Que para una acertada interpretación del sentido y alcance del artículo 13 de la Ley 19.728, se debe acudir a las reglas de la hermenéutica legal que establece el Código Civil en sus artículos 19 a 24 y en este caso, se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.

3.- Así en el Mensaje respectivo de la Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo, se consignó “...Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación...”;

4.- La finalidad de la ley fue la de establecer un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía – conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador - con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario del sistema de cuentas individuales. Lo que ha pretendido este sistema es alcanzar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante en el evento que el motivo del término de la relación laboral no dé derecho a indemnización y la carga económica que puede eventualmente representar para un empleador el



hecho del despido, cuando la razón del cese de los servicios lleva aparejada indemnización.

5.- Así, tratándose de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículos 14, 15 y 51). En los otros casos –que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente, pero –a modo de equilibrar sus efectos-, queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

6.- Por lo tanto, la calificación judicial de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Justificado o no, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva.



De otro modo, además de la sanción que establece el artículo 168 del Código del Trabajo, se estaría imponiendo una adicional, no contemplada expresamente en la ley, lo que infringe el principio de legalidad del derecho sancionatorio.”

El criterio anterior ha sido confirmado mediante sentencias de unificación de jurisprudencia dictadas en el último periodo por la Excma. Corte Suprema, en causas Rol N° 138.207-2020, 112.404-2020, 17.111-2021, 38.159-2021, entre otros.

UNDECIMO: La prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las alegaciones y probanzas no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito. En particular, la prueba aportada por la parte actora no será objeto de un análisis pormenorizado, ya que atendidas las normas de la carga de la prueba, correspondía a su contraria comprobar los presupuestos fundantes del despido.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 161, 168, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, Ley 19.728, artículo 3 y 1698 del Código Civil y demás normativa pertinente, se declara:

I. Se acoge la demanda interpuesta por SEBASTIAN BUSTOS MARTINEZ, en contra de CLINICA LAS CONDES S.A., ya individualizados, solo en cuanto se le condena a pagar al demandante la suma de \$4.776.727.- por recargo legal 30% de la indemnización por años de servicios.



II. Deberá practicarse liquidación, en su oportunidad, de la suma ordenada pagar, con arreglo a lo que dispone el artículo 173 del Código del Trabajo.

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

IV. Que, cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-5535-2023

RUC 23- 4-0504561-3

**Pronunciada por doña CLAUDIA ROXANA RIQUELME OYARCE,
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a veintinueve de enero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

