

RIT O-4340-2024

DEMANDANTE: FRANCESCA HARLIN VILLAGRÁN TORRES

DEMANDADA: MUTUAL DE SEGURIDAD CChC

DEMANDADO SOLIDARIO: ANGLO AMERICAN SUR S.A

MATERIA: Despido injustificado y cobro de prestaciones.

Santiago, doce de marzo de dos mil veinticinco.

VISTO Y OIDOS:

PRIMERO: Que, compareció FRANCESCA HARLIN VILLAGRÁN TORRES, quien interpone demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador MUTUAL DE SEGURIDAD CChC, Rol Único Tributario N°70.285.100-9, representada legalmente por don Hernán González Ramírez, cédula de identidad N°10.618.266-3, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins N°194, comuna de Santiago y en contra de ANGLO AMERICAN SUR S.A, del giro minería, RUT 77.762.940-9, representada legalmente por Raúl Mancilla Paredes, cédula de identidad N°10.337.847-8, ambos domiciliados en Avenida Isidora Goyenechea N°2.800, comuna de Las Condes, por los siguientes antecedentes de hecho y de derecho.

Funda su acción en que ingresó a prestar servicios para la demandada, el 16 de marzo de 2021, desempeñando el cargo de "paramédico" en las faenas Los Bronces, Policlínico Pérez Caldera, Los Bronces y Las Tórtolas, todos bajo el contrato N°4.16.0005-1, de Anglo American Sur S.A, demandada solidaria en autos. En cuanto a su duración, se suscribió un contrato denominado "de trabajo de planta" con fecha 01 de diciembre de 2021, el cual establece que sería de



duración indefinida, y se estableció un sistema de jornada especial denominado 7x7, en horario de 08.00 a 20:00 diurno y 20.00 a 08:00 nocturno. Hace presente que se encontraba afiliada al Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Mutual de Seguridad C.Ch.C.

Señala que su remuneración se componía por a) sueldo base; b) bono compensatorio; c) gratificación y d) asignación de movilización, a lo que debe agregarse las asignaciones y bonos consagrados en el contrato colectivo, muchos de ellos variables. Afirma que de las liquidaciones de remuneraciones, solo deben excluirse las horas extra 100, horas extra 50 y bono navidad y todos los demás conceptos deben incluirse dentro de su remuneración, de conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo, pues eran pagos que percibía por sus servicios, lo que incluye las asignaciones como las denominadas “horas bonificadas”, “bono días especiales” que son bonos establecidos en el contrato colectivo, o la “compensación de horas festivos” que por contrato colectivo corresponden a una compensación por acumulación de días de descanso y que no se considera como jornada extraordinaria, o las “horas permanencia” que por contrato colectivo corresponden a una renta teórica mensual. Así, la última remuneración asciende a la suma de \$2.525.640.

Indica que fue despedida el día 4 de enero de 2024, mediante carta en la cual su empleador invocó la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, transcribiendo los fundamentos de la misma, señalando que la explicación referida a los años 2019 a 2021, incluida la referencia a la ley de protección al empleo y los pactos de suspensión temporal es totalmente inaplicable, pues fue contratada a finales del año 2022, vale decir, se generó la necesidad de contratación para su cargo, casi un año completo después de concluido el periodo analizado en la carta, de modo que no puede atribuirse el despido a lo ocurrido entre 2019 a 2021. Luego, en solo dos párrafos se refiere a la situación de su cargo en la faena de Anglo American, sin expresar ningún solo



motivo concreto que explique por qué se decidió suprimir su cargo, razón por la que solicita se declare injustificado su despido.

Explica que existen dos asignaciones consagradas en el contrato colectivo que estuvo vigente desde septiembre de 2022 y hasta la fecha de su despido, que se denominan “asignación por turnos de llamada” y “asignación de responsabilidad”, las cuales eran imponibles y jamás se le pagaron. La asignación por turnos de llamada, se encuentra establecida en la cláusula 14 del contrato colectivo y se establece como un bono del cual son beneficiarios todos los trabajadores de los escalafones A,P, S, C Y H “afectos a turnos de llamada de emergencia” quienes “percibirán mensualmente como bono un 10% del sueldo base y asignación de antigüedad”. La actora pertenecía al escalafón P y estaba afecta a turnos de llamada de emergencia, lo cual puede acreditarse revisando el registro de horas extra donde se advierte que asistía a este tipo de turnos. En cuanto a los meses en que lo devengó, se debe considerar que durante todo el periodo que trabajó estuvo afiliada al sindicato, por lo que debió percibir ese bono imponible todos los meses, lo que jamás ocurrió, a pesar de que lo exigió en muchas ocasiones, incluso solicitando la intermediación del sindicato, sin que su empleador se lo pagase.

Indica que la demandada principal la quiso hacer firmar un anexo el 26 de diciembre de 2023, por el cual reconocía estar afecta a turnos de llamados de emergencia solo a contar de ese mes, a fin de evadir el pago pendiente de todos los meses previos, a lo que se opuso, siendo despedida el día después. Atendida la naturaleza de su cargo de paramédico, siempre estuvo afecta al cumplimiento de turnos de llamado, lo cual se demuestra por el registro de horas extra donde aparecen turnos de emergencia. A la inversa, en el contrato colectivo en su cláusula 14, se establece que el trabajador puede renunciar expresamente a estar afecto a esos turnos, de lo cual se sigue que no se necesita una declaración expresa para estar afecto, pues prima la realidad del contrato.



En cuanto a la “asignación de responsabilidad” manifiesta que ésta se encuentra establecida en la cláusula 13 letra B) del contrato colectivo, transcribiendo los términos de la misma y señalando que jamás la percibió. Para su cálculo debe considerarse el sueldo base, pues no alcanzó a percibir asignación de antigüedad.

Así, como consecuencia del no pago de las asignaciones imponibles en todo el periodo comprendido entre septiembre de 2022, inicio de vigencia del contrato colectivo, y enero de 2024, fecha del despido, también su empleador no efectuó el pago íntegro de las cotizaciones a que tenía derecho la demandante, siendo el despido nulo.

Demanda también a Anglo American Sur S.A, ya que prestó servicios en subcontratación durante todo el periodo en que trabajó para Mutual de Seguridad, por lo que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, la demandada Mutual de Seguridad debe ser calificada como contratista y Anglo American Sur S.A como mandante o empresa principal, de modo que será solidaria o subsidiariamente responsable, de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten al contratista en favor de la actora, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, conforme lo dispuesto en el artículo 183-B del código del ramo.

Conforme lo expuesto, demanda las siguientes prestaciones:

- 1) Recargo por incorrecta aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo (30%) \$2.273.076.
- 2) Diferencia de feriado proporcional \$426.096. la que corresponde a la diferencia entre el valor correcto de feriado proporcional (\$2.027.247) y lo pagado en el finiquito.
- 3) Diferencia de mes de aviso previo \$528.362 que corresponde al valor correcto (\$2.525.640) menos lo pagado en finiquito.



- 4) Diferencia de indemnización por años de servicio \$1.585.086 que corresponde al valor correcto (\$7.576.920) menos lo pagado en el finiquito.
- 5) Devolución del descuento de seguro de cesantía por aplicación injustificada de la causal de despido \$1.183.035.
- 6) Bono “asignación por turnos de llamada” equivalente al 10% de cada sueldo base de la actora entre septiembre de 2022 y enero de 2024, por los montos que señala y por un total de \$1.323.458.
- 7) Bono “asignación de responsabilidad” equivalente al 10% de cada sueldo base de la actora entre septiembre de 2022 y enero de 2024, por los montos que señala y que suman \$1.323.458.

Previas consideraciones de derecho solicita se declare: 1. Que el despido de fecha 04 de enero de 2024 es injustificado, indebido o improcedente. 2. Que el despido es nulo, por no haberse declarado ni pagado las cotizaciones previsionales correspondientes al periodo trabajado entre septiembre de 2022 y el 04 de enero de 2024 por el monto real de la remuneración de la actora, como consecuencia del no pago en todos esos meses de la “asignación por turnos de llamada” y la “asignación de responsabilidad”. Como consecuencia, la demandada deberá pagar a la entidad que corresponda todas las cotizaciones impagas del periodo trabajado, en los montos que el tribunal estime procedentes conforme el mérito de autos. Además, y como consecuencia de la nulidad, solicita se condene a la demandada a pagar la remuneración de la actora entre el periodo comprendido entre la fecha del despido y su convalidación. Para tal efecto, señala como remuneración la suma de \$2.525.640, o bien aquella que el tribunal estime ajustada al mérito de autos. 3. Que al momento del despido existía un régimen de subcontratación entre la demandada principal Mutual de Seguridad CChC, por el cual ella era contratista de la demanda solidaria Anglo American Sur S.A., la cual debe ser calificada como empresa mandante o principal en los términos del art. 183-A



del Código del Trabajo, debiendo en tal calidad responder, solidaria o subsidiariamente según el mérito de autos, de las prestaciones e indemnizaciones que se condenen a la demandada principal, alcanzando su responsabilidad a todo el periodo trabajado por la demandante. 4. Que se condene a las demandadas, de manera solidaria o subsidiaria según corresponda en el caso de Anglo American Sur S.A., al pago de las prestaciones previamente señaladas o bien respecto de cada una, la suma que el tribunal estime pertinente en derecho y acorde al mérito de autos, reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, en tiempo y forma, la demandada MUTUAL DE SEGURIDAD CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, contestó la demanda, solicitando su rechazo, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.

Reconoce la fecha de inicio de la relación laboral, el cargo que desempeñaba, la jornada que desarrollaba, que la actora fue despedida el 4 de enero de 2024 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, que suscribió finiquito el 17 de enero, estampando una reserva de derechos y los montos que recibió por concepto de finiquito. Agrega que el cargo de la actora fue suprimido, en virtud del término del contrato de servicio de administración de centros de atención de salud primarios con Anglo American Sur S.A y que se cumplieron las formalidades legales al momento del despido.

Niega los demás hechos, precisando que la remuneración ascendía a la suma de \$1.997.278.

Explica en que consiste la Mutual de Seguridad, a efectos de fundamentar su despido y luego transcribe lo expuesto en la carta de despido enviada a la atora, afirmando que ésta expresa el motivo de la causal legal aplicada y los hechos que la configuran, así, la misiva dista diametralmente de la genericidad y vaguedad alegada por la actora, explicando con antecedentes y cifras concretas y



coherentes como se configura la necesidad económica que justifica la decisión de su despido.

Detalla los hechos que configuran la causal invocada, explicando los efectos de la Ley N°21.227 en relación a los ingresos de las mutualidades en el escenario de crisis sanitaria, la tasa de desocupación que aumentó afectando lo recaudado por la cotización del seguro social de la ley N°16.744, el aumento de los gastos en que incurre la mutual de seguridad por la pandemia sanitaria del Covid-19, que estos hechos significaron una merma en los ingresos de mutual de seguridad y los ajustes de dotación que realizó mutual producto de los diversos hechos mencionados.

En específico Mutual de Seguridad se vio en la obligación de efectuar procesos de reducción, reestructuración y maximizar sus recursos debiendo materializar adecuaciones en cada área tendientes a dar continuidad a los servicios de la Empresa. En efecto, los hechos relatados tuvieron como consecuencia la reducción del personal que se desempeña en la Empresa a fin de generar menos costos fijos y garantizar la permanencia de la compañía. Conforme con lo anterior, con fecha 24 de abril de 2020, se procedió a una primera reestructuración que significó la desvinculación de más de 100 trabajadores de Mutual de Seguridad que no fueron reemplazados en sus cargos. Lamentablemente, aquel proceso no permitió revertir la situación descrita, lo que la obligó a realizar nuevas adecuaciones que tienen por objeto generar menores costos operacionales a la compañía. A mayor abundamiento, entre los años 2020, 2021 y 2022, tuvo que poner término a más de 250 contratos de trabajo por la causal de necesidades de la empresa. Sumado a lo anterior, es de señalar que la empresa para la cual prestaba servicios la demandante, es decir, Anglo American -demandada solidaria o subsidiaria en la presente causa- no siguió haciendo usos de los servicios como Mutual de Seguridad. En efecto, la demandante desempeñaba sus funciones de Paramédico en Faena Los Bronces, Policlínico



Pérez Caldera, Policlínico Los Bronces y Policlínico las Tórtolas, de conformidad al contrato N°4.16.0005-1 suscrito entre Mutual de Seguridad y Anglo American. Pues bien, con fecha 27 de noviembre de 2023 -es decir, un mes antes de la desvinculación de la actora, ocurrida el 4 de enero de 2024-, Anglo American comunicó a Mutual que no se habría adjudicado la licitación para el año 2024, la cual le hubiera permitido seguir prestando funciones como Mutual de Seguridad.

En virtud de lo anterior, el hecho objetivo de haber adjudicado la licitación a Mutual de Seguridad provocó la efectiva reestructuración señalada en la carta de aviso entregada a la demandante, suprimiendo su cargo de la estructura organizativa de Mutual de Seguridad. De este modo, en razón a la crisis sanitaria, considerando la merma financiera de Mutual de Seguridad y el término del contrato Anglo American, es posible concluir que ha operado en la forma legal la causal invocada, esto es, la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Luego explica la facultad del empleador en cuanto a la decisión de despido, citando además jurisprudencia relativa a las circunstancias fácticas del despido, afirmando que las objeciones de la demandante deberán ser desestimadas.

Explica la procedencia del descuento por el seguro de cesantía, indicando que en el caso de que se declare el despido como injustificado, igualmente se debe proceder a su descuento, conforme la tesis que sustenta.

En cuanto a la nulidad del despido y lo demandado por concepto de diferencia de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y años de servicio, opone excepción de finiquito y transacción, al no haberse reservado dichas acciones y en evento que la excepción sea rechazada, solicita se rechace la nulidad del despido, por cuanto mientras estuvo vigente la relación laboral las cotizaciones previsionales se pagaron íntegramente.

Afirma que la “asignación por turnos de llamada” y la “asignación de responsabilidad” no son procedentes, por cuanto a la actora no ejerció turnos de



llamada y por cuanto, la de responsabilidad se encuentra asociada a trabajos en servicios de urgencia, y la actora se desempeñaba en un policlínico, no correspondiéndole dicha asignación.

Añade que en el caso de que se determine la existencia de cotizaciones previsionales por alguno de los conceptos señalados por la actora, igualmente debe desestimarse la solicitud de nulidad, por cuanto la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo está establecida para aquel empleador que reteniendo de la remuneración del trabajador o trabajadora lo correspondiente al monto de las cotizaciones previsionales y de salud, no entera las mismas en las entidades previsionales. En la especie, el ilícito infraccional que dispone la norma no se verifica, por cuanto aquí no hay retención y no pago, sino una deuda de cotizaciones que se determinaría recién en la sentencia. Al ser entonces el artículo 162 una norma de carácter sancionatorio debe aplicarse exactamente para los casos que fue prevista, no pudiendo extenderse a otras hipótesis.

En el caso de que se rechace la excepción de finiquito y transacción, solicita se rechace lo solicitado por concepto de diferencia de feriado proporcional, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, puesto que la base de cálculo que propone es la correcta. Así, la base que propone es incorrecta, por cuanto adiciona los bonos por turnos de llamada y responsabilidad, respecto de los cuales no procede su pago. Atendido entonces la correcta base de cálculo, procede su rechazo.

Reitera consideraciones relativas a la asignación por turnos de llamada y asignación de responsabilidad, exponiendo que la trabajadora no realizaba turnos de llamado y que no se desempeñaba en las áreas que dan derecho a la asignación de responsabilidad.

En cuanto a las costas, indica que no debe ser condenada a las mismas, por cuanto ha tenido motivo plausible para litigar.



Solicita en definitiva se rechace la demanda de despido injustificado y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales; En subsidio de lo anterior, y en el improbable caso que el tribunal estime que el despido es injustificado, se desestime lo demandado por concepto de devolución de lo enterado por el seguro de cesantía, atendido lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728; 3. Se tenga por interpuesta y se acoja en todas sus partes la excepción de finiquito y transacción respecto de la nulidad del despido, diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo y diferencia de indemnización por años de servicio, y, en consecuencia, se rechace lo demandado por estos conceptos y se declare que Mutual de Seguridad nada adeuda al demandante por estos conceptos; 4. En subsidio de lo planteado en el punto N°1 y en el improbable caso que el tribunal rechace la excepción de finiquito y transacción, pide que se rechace lo solicitado a título de nulidad del despido por no existir deuda de cotizaciones previsionales; 5. En subsidio de lo planteado en el punto N°1 y en el improbable caso que el tribunal rechace la excepción de finiquito y transacción, pide que se rechace lo solicitado por concepto de diferencia de indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio, así también se rechace lo solicitado por concepto de feriado proporcional;. 6. Se rechace lo demandado por bono “asignación por turnos de llamada” y por bono “asignación de responsabilidad”; 7. Se condene a la demandante al pago de las costas de la causa por estimar la presente parte que no han existido motivos plausibles para litigar o de ser totalmente vencida en conformidad al inciso primero del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil.

TERCERO: Que, en tiempo y forma, comparece ANGLO AMERICAN SUR S.A, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas. Controvierte y niega la efectividad, alcance y exactitud de los hechos que se relatan en la demanda, indicando que la actora no es dependiente de Anglo Sur y no tienen ninguna relación con las circunstancias y hechos que configuran su



relación laboral, en caso de que haya existido, así como el despido injustificado y las prestaciones que se reclaman como adeudadas.

Solicita, en el caso que el tribunal estime que Anglo Sur debe responder de acuerdo a las normas que regulan el régimen de subcontratación, que su responsabilidad es de carácter subsidiaria y no solidaria, ya que los derechos de información y retención fueron ejercidos respecto de sus contratistas.

Además opone excepción de limitación de responsabilidad referida al pago de prestaciones laborales y previsionales devengadas durante el tiempo trabajado y servido en Anglo Sur, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo, esto es, referidas al pago sólo de prestaciones laborales y previsionales y devengadas durante el periodo en que el actor habría prestado servicios en dependencias de su representada bajo régimen de subcontratación, lo que deberá ser acreditado en la etapa procesal respectiva.

Solicita en definitiva, tener por opuestas las excepciones referidas y desestimar la demanda en todas sus partes, con costas.

CUARTO: Que con fecha 23 de septiembre de 2024, se celebró la audiencia preparatoria de autos. En la misma se dio traslado a la excepción de finiquito, dejando el tribunal su resolución para la sentencia definitiva.

Luego se efectuó sin éxito el llamado a conciliación, fijando el tribunal los hechos respecto de los cuales debía recaer la prueba y ofreciendo las partes las probanzas que fueron incorporadas y observadas durante la audiencia de juicio.

QUINTO: Que de este modo, atendido lo expuesto por las partes en sus libelos de demanda y contestación y durante la audiencia preparatoria, se fijaron como hechos no discutidos los siguientes: 1. El vínculo laboral desde el 16 de marzo de 2021 al 4 de enero de 2024. 2. La terminación por la causal del artículo del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, formalmente comunicada. 3.



Cargo ejercido como paramédico. 4. Haberse suscrito finiquito entre dichas partes, estampando reserva la trabajadora.

Posteriormente se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1. Base de cálculo. 2. Existencia de diferencias en favor del demandante respecto de las prestaciones de feriado, indemnizaciones de mes de aviso y por años de servicio. 3. Necesidad de terminación de los servicios de acuerdo a los hechos señalados en la comunicación de término. Antecedentes, pormenores y circunstancias. 4. Existencia de deuda en los períodos señalados en la demanda por los conceptos de “asignación por turnos de llamada” y “asignación de responsabilidad”. En la afirmativa, montos. 5. Si durante la extensión del vínculo laboral se solucionaron íntegramente las cotizaciones de seguridad social. 6. Si los servicios de Villagrán Torres se ejecutaron en régimen de subcontratación en dependencias de Anglo American Sur S.A. En la afirmativa, tiempo durante el cual se ejecutaron y ejercicio de las facultades de información y retención. 7. Contenido y alcance del finiquito y su reserva.

SEXTO: Que las partes a fin de acreditar sus alegaciones incorporaron en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

**PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA MUTUAL DE SEGURIDAD
CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN:**

DOCUMENTAL

1. Contrato de trabajo, de fecha 1 de diciembre de 2021, suscrito entre mi representada y doña Franchesca Harlin Villagrán Torres.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2023, suscrito entre mi representada y don doña Franchesca Harlin Villagrán Torres.
3. Descriptor y perfil de cargo respecto al cargo de Paramédico.



4. Comprobante de pago de cotizaciones previsionales de la demandante emitido por PreviRed con fecha 25 de marzo de 2024 y respecto al periodo de Enero de 2022 a Enero de 2024, ambos meses inclusive.
5. Carta de despido de fecha 4 de enero de 2024 emitida por Mutual de Seguridad Cámara Chilena de la Construcción dirigida a doña Franchesca Harlin Villagrán Torres.
6. Finiquito de fecha 4 de enero de 2024, ratificado ante notario por la actora con fecha 17 de enero de 2024.
7. Detalle del cálculo para pago de finiquito de contrato de trabajo de doña Franchesca Harlin Villagrán Torres.
8. Liquidaciones de remuneraciones de doña Franchesca Harlin Villagrán Torres, correspondiente al periodo de Enero de 2022 y Enero de 2024, ambos inclusive.
9. Copia de Vale vista por suma de \$7.455.886, correspondiente al pago de los conceptos del finiquito de contrato de trabajo de doña Franchesca Harlin Villagrán Torres.
10. Certificado de Saldo Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía para imputar la indemnización (Art. 13 Ley N°19.728 de 2001) emitido con fecha 3 de enero de 2024.
11. Detalle (organigrama) del área donde se desempeñaba la actora, previo a su despido donde el personal supera las 50 personas.
12. Detalle (organigrama) del área donde se desempeñaba la actora, posterior a su despido donde el personal no supera las 35 personas.
13. Comprobante de feriado legal de doña Franchesca Harlin Villagrán Torres.



14. Contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 22 de agosto de 2022 entre mi representada y sindicato de trabajadores de Empresa Mutual C.Ch.C y sindicato N°1 de trabajadores de empresa Mutual de Seguridad C.CH.C.

15. Contrato N°4.16.0005.1. de fecha 17 de noviembre de 2016 suscrito entre mi representada y Anglo American Sur S.A.

16. Carta de fecha 27 de noviembre de 2023 remitida por Anglo American mi representada donde notifican la no adjudicación del contrato.

17. Carta de fecha 29 de noviembre de 2023 remitida por Anglo American a mi representada donde comunican su renuncia indeclinable a los servicios prestados.

18. Nóminas (4) de despidos por necesidades de la empresa entre los años 2020 y 2023

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

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

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

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

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

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



- 25.Set de 99 cartas de desvinculación de fecha 24 de abril de 2020.
- 26.Set de 33 cartas de desvinculación de los meses de octubre, noviembre, y diciembre de 2020.
- 27.Set de 46 cartas de desvinculación del año 2021.
- 28.Documento emitido por la Inspección el Trabajo titulado: “Nómina de Empresas con solicitudes de Suspensión de Contrato de Trabajo”.
- 29.Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2019.
- 30.Estados financieros Mutual de Seguridad al 30 de junio de 2020.
- 31.Estados financieros Mutual de Seguridad al 30 de septiembre de 2020.
- 32.Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2020.
- 33.Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2021.
- 34.Oficio de la Superintendencia de Seguridad Social en causa RIT O-1782- 2021 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- 35.Boletín Estadístico: Empleo Trimestral de fecha 29 de octubre de 2021 del Instituto Nacional de Estadísticas.

PRUEBA CONFESIONAL: Exhortada a decir verdad, compareció en estrados y prestó declaración, doña FRANCESCA HARLIN VILLAGRÁN.

PRUEBA TESTIMONIAL

Consistente en la declaración de LESLIE BUSTAMANTE RUIZ, quien, debidamente juramentada, prestó declaración conforme consta en el registro de audio de la audiencia de juicio.

OFICIOS:



Se incorpora oficio remitido por la Inspección del Trabajo.

A LA VISTA:

El tribunal tuvo a la vista las siguientes causas:

- 1) RIT 952-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.
- 2) O-532-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.
- 3) RIT M-282-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.
- 4) ROL N°954-2021 de la Corte de Apelaciones de Rancagua.

PRUEBA DEMANDADA ANGLO AMERICAN SUR S.A

OFICIO: remitido por la Dirección Nacional del Trabajo.

PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2021.
- 2) Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2023.
- 3) Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora correspondientes a los meses de enero de 2022 hasta enero de 2024.
- 4) Contrato colectivo de fecha 22 de agosto de 2022.
- 5) Carta de aviso de término de contrato de trabajo de fecha 04 de enero de 2024.



- 6) Finiquito de fecha 04 de enero de 2024, suscrito por la trabajadora con reserva de derechos.
- 7) Planilla denominada “Autorización y Control diario de horas extraordinarias pactadas” o “Control diario de horas extra”, correspondiente a la trabajadora en los meses de octubre de 2022 hasta diciembre de 2023.
- 8) Propuesta de anexo de contrato de trabajo (no firmado) de fecha 26 de diciembre de 2023.
- 9) Certificado de cotizaciones del demandante, emitido por Previred.
- 10) Contrato n°4.16.0005.1 Servicio de administración de centros de atención de salud primarios de fecha 17 de noviembre de 2016.

CONSIDERANDO:

DE LOS HECHOS QUE FUNDAN EL DESPIDO.

SÉPTIMO: Que de este modo, reseñadas las alegaciones y defensas de las partes y la prueba incorporada a fin de sostenerlas, corresponde pronunciarse respecto de cada una de ellas, comenzando por la acción de despido injustificado, siendo un hecho pacífico, que la causal invocada es la del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, de acuerdo a lo señalado por las partes y las probanzas por ellas rendidas. Asimismo, el tenor de la carta de despido y fundamento de la causal, es el siguiente:

“Mutual de Seguridad es una corporación que se encuentra regulada en el Decreto N°285 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1968, que tiene por finalidad administrar, sin ánimo de lucro, el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con las disposiciones de la Ley N°16.744.



Dentro de dicho contexto, en el bienio 2020-2021, la Empresa ha debido llevar a cabo una serie de reestructuraciones en sus equipos de trabajo, atendida la apremiante necesidad de abordar los efectos de diversos eventos de impacto local e internacional.

En primer lugar, estuvieron las consecuencias de la aplicación extensiva de la Ley N°21.227 (denominada comúnmente “de protección al empleo”) que generó un profundo impacto económico en las mutualidades. En efecto, dicha normativa dio lugar a los denominados “pactos de suspensión temporal”, que operaron por más de 18 meses, durante el periodo transcurrido entre abril de 2020 y octubre de 2021.

Como es de público conocimiento, en virtud de dichos pactos, los empleadores no estaban en la obligación de pagar la remuneración convenida; mientras que los trabajadores, como correlato, no se encontraban en el deber de prestar sus servicios durante el periodo de tiempo que durase dicha suspensión. No obstante, el empleador sí mantenía la responsabilidad de continuar pagando las cotizaciones previsionales de sus dependientes en nómina, con excepción de las imposiciones correspondientes al seguro social de la Ley N°16.744 (artículo 3° de la Ley N°21.227). Como es evidente, estas disposiciones tuvieron como consecuencia directa que un elevado número de empresas dejaron de pagar las cotizaciones de dicho seguro social, las cuales constituyen el principal medio de financiamiento de la Empresa, generando millonarias pérdidas en los ingresos de Mutual de Seguridad.

En segundo lugar, se registró un marcado aumento en la tasa de desocupación nacional entre los años 2019 a 2021, que también impactó los ingresos de Mutual de Seguridad. Lo anterior, debido al menor número de cotizantes del seguro social establecido por la Ley N°16.744. Como reflejo de lo anterior, durante el periodo 2015 a 2019, el porcentaje de crecimiento anual de la



masa cotizada era de un 2,9%, mientras que los ingresos de la Empresa aumentaron en un 6.3%. Situación muy diferente a la registrada a partir de 2020, año en el cual la masa cotizada decreció un 5%, mientras que los ingresos disminuyeron a un ritmo de 7% anual.

Finalmente, un tercer factor fue el aumento de los gastos en que debió incurrir Mutual de Seguridad, a propósito de las prestaciones médicas por la pandemia sanitaria del Covid-19. Reflejo de lo anterior fue el ascenso sostenido de los desembolsos por este concepto; si en el año 2018 esta ítem importó la suma de \$132.170.202.000, para el 2019 ya había aumentado a \$140.973.125.000. Similar fue la situación asociada al alza de gastos en las prestaciones preventivas de riesgos, si en el año 2018 la partida llegaba a los de \$57.928.343.000, el 2019 ascendió a \$62.999.193.000, el 2020 computó \$66.162.259.000 y el 2021 \$78.959.353.000.

Como puede colegirse de dicho escenario, estas circunstancias implicaron una necesidad insoslayable para la Empresa de adecuar su estructura operativas de trabajo, a fin de reducir, mediante una reducción generalizada de costes fijos y variables durante el periodo 2020 a 2021. Como reflejo de lo anterior, con fecha 24 de abril del año 2020 la Empresa se vio en la inédita obligación de despedir a más de 100 trabajadores a nivel nacional.

II.- La situación actual de Mutual de Seguridad.

Actualmente los hechos señalados se han visto aminorados, sin embargo, todavía resulta importante seguir realizando reestructuraciones con el fin de seguir mejorando la productividad de los procesos de la compañía. De este modo, la Empresa ha advertido la necesidad de reformular su estructura organizativa y optimizar los recursos materiales y profesionales con los que cuenta en el área o unidad de ANGLOAMERICAN. Dichos ajustes se concretarán a través de la sistematización y centralización de diversas funciones, así como la reducción,



reestructuración y racionalización de sus recursos. Para esos efectos, como hemos indicado, ha sido imperativo reorganizar el equipo de trabajo del área donde usted se desempeña, medida que ha llevado a reformular las posiciones de trabajo, responsabilidades y perfiles insertos en ella.

Así las cosas, en el caso específico, el puesto de trabajo en que usted detenta se suprimirá de la estructura organizativa de Mutual de Seguridad”.

En la carta también se indican que las indemnizaciones a las que tendrá derecho, además se le hace presente que se realizará un descuento de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 inciso segundo de la Ley N°19.728, por la suma de \$1.183.035, además indica que las cotizaciones se encuentran al día y que el finiquito estará a su disposición en un plazo de 10 días hábiles.

OCTAVO: Que en cuanto a la comunicación de despido propiamente tal, su contenido fáctico, logra reunir de manera satisfactoria el estándar mínimo exigido por el legislador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso segundo del Código del Trabajo, en cuanto se explican con claridad los presupuestos de hecho en que fundamenta la decisión de despido, no dejando en indefensión a la actora. Contiene una explicación clara de los elementos que se tuvieron en consideración para despedir a la trabajadora, por lo que, superada la alegación de falta de fundamentación, queda analizar entonces si los hechos señalados en la misma, son efectivos.

NOVENO: Que corresponde entonces analizar el tenor de lo expuesto en la carta de despido, a la luz de la prueba rendida durante la audiencia de juicio. En este sentido, para su análisis, se debe tener en consideración que, conforme quedó establecido como un hecho no controvertido, la actora comenzó a prestar servicios para la demandada Mutual de Seguridad el día 16 de marzo de 2021.



Así, la demandada principal intenta justificar el despido de la actora, describiendo lo que denomina “panorama de Mutual de Seguridad durante el periodo 2020 a 2021”, realizando una detallada descripción en relación a los factores externos que afectaron la económica (dictación Ley N°21.227 y pandemia Covid-19) y como corolario de esas circunstancias, indica que la empresa tuvo que adecuar su estructura operativa de trabajo “a fin de reducir” mediante una reducción de costos fijos y variables durante el periodo 2020 y 2021, viéndose en la decisión de despedir a más de 100 trabajadores “el 24 de abril de 2020”.

Respecto a estas aseveraciones, la demandada Mutual de seguridad rindió abundante prueba documental, específicamente las nóminas de despidos por necesidades de la empresa entre los años 2020 y 2023, la que corresponde simplemente a planillas Excel, preparada por la propia demandada. En algunas se indica el cargo que ocupaba, el tiempo servido y el lugar donde prestaban servicios, más esta información debe contrastarse, por ejemplo con la nómina de trabajadores para cada año, para poder determinar si los despidos corresponden a un importante porcentaje de sus trabajadores o es simplemente lo normal dentro de una empresa que tiene un número importante de trabajadores, como lo es Mutual de Seguridad. Por otra parte, el listado referido a los años 2020 y 2021 no puede ser considerada, por cuanto la trabajadora recién ingresó a la dotación en marzo de 2021, siendo incluso contradictoria la decisión de contratar a personal en circunstancias que, como indica la carta, en abril de 2020 habían despedido a más de 100 trabajadores. Lo mismo ocurre con los sets de 99 cartas de desvinculación de fecha 24 de abril de 2020, de 33 cartas de desvinculación de los meses de octubre, noviembre, y diciembre de 2020 y de 46 cartas de desvinculación del año 2021.

Luego incorporan 3 fichas estadística semanal de la Ley de Protección al Empleo y Ley de Seguro de Cesantía de fechas 30 de abril de 2020, 27 de septiembre de 2020 y 10 de octubre de 2021, las que tampoco pueden ser



consideradas, por ser contradictorias con la contratación de la actora ocurrida en marzo de 2021, como se indicó precedentemente.

Por su parte, las noticias de El Mercurio de 28 de abril de 2020, de 18 de abril de 2020 y de 2 de junio de 2021, si bien ilustran al tribunal en relación a las circunstancias, conocidas por todos, que implicó la pandemia por COVID-19, lo cierto es que todas datan de fechas anteriores a la contratación de la actora o muy próximas a ellas.

En cuanto al documento emitido por la Inspección el Trabajo titulado: “Nómina de Empresas con solicitudes de Suspensión de Contrato de Trabajo”, en primer término, no se identifica en ninguna parte que haya sido emitido por la Dirección del Trabajo y luego, es un extenso listado de empresas respecto de las que ni siquiera se indica si se encuentran afiliadas o no a Mutual de Seguridad.

Ahora bien, tampoco podrán considerarse para efectos de acreditar la necesidad de reestructuración los Estados financieros Mutual de Seguridad al 31 de diciembre de 2019, al 30 de junio de 2020, al 30 de septiembre de 2020 y al 31 de diciembre de 2020, por ser fechas previas incluso a la contratación de la actora. Y el estado financiero al 31 de diciembre de 2021, da cuenta de una mejora significativa en cuanto al patrimonio, evidenciando un aumento en cuanto a sus activos, en relación al año 2020. Lo mismo respecto a la línea que refleja el resultado total integral, que da cuenta de una mejora significativa en los resultados de la empresa.

Ahora, el oficio de la Superintendencia de Seguridad Social en causa RIT O-1782- 2021 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, da cuenta de los acuerdos de suspensión al 16 de abril de 2020, todos hechos previos a la contratación de la actora, dando cifras que también son de fechas anteriores al inicio de la relación laboral y finalmente el “Boletín Estadístico: Empleo Trimestral de fecha 29 de octubre de 2021 del Instituto Nacional de Estadísticas” solamente



da cuenta de cifras macro relativas al empleo, que no dicen relación directa con la demandada, por lo que no pueden ser consideradas para efectos de acreditar su decisión de reorganización.

Luego indica la carta de despido, que *II.- La situación actual de Mutual de Seguridad.*

*Actualmente **los hechos señalados se han visto aminorados**, sin embargo, todavía resulta importante seguir realizando reestructuraciones con el fin de seguir mejorando la productividad de los procesos de la compañía. De este modo, **la Empresa ha advertido la necesidad de reformular su estructura organizativa y optimizar los recursos materiales y profesionales con los que cuenta en el área o unidad de ANGLOAMERICAN.** Dichos ajustes se concretarán a través de la sistematización y centralización de diversas funciones, así como la **reducción, reestructuración y racionalización de sus recursos.** Para esos efectos, como hemos indicado, **ha sido imperativo reorganizar el equipo de trabajo del área donde usted se desempeña**, medida que ha llevado a reformular las posiciones de trabajo, responsabilidades y perfiles insertos en ella.*

*Así las cosas, en el caso específico, **el puesto de trabajo en que usted detenta se suprimirá de la estructura organizativa de Mutual de Seguridad**”.*
(El subrayado y ennegrecido es propio)

Aquí, resulta necesario detenernos en lo que expone el demandado en su contestación y lo que aparece de su prueba testimonial, por cuanto, agrega a estos hechos que el cargo de la actora fue suprimido “*en virtud del término de contrato de Servicio de Administración de Centros de Atención de Salud Primarios de Anglo American Sur S.A*”, hecho que resultó acreditado en virtud de la carta enviada por Anglo American con fecha 27 de noviembre de 2023, en donde se indica que no resultaron favorecidos con la licitación. Ahora bien, el contrato de



“servicio de administración de centros de atención de salud primarios” de fecha 17 de noviembre de 2016, no resulta ilustrativo para fijar la fecha en que se puso término real al contrato, ya que el mismo señala como fecha de vigencia hasta el día 30 de noviembre de 2021, lo que no se condice con la prestación de servicios de la actora, la que finalizó, conforme quedó establecido como un hecho no controvertido, el día 4 de enero de 2024. También se incorporó una carta en donde se comunica la renuncia al organismo administrador, de fecha 29 de noviembre de 2023, pero esta corresponde a una de las empresas de Anglo American, denominada “Anglo American Marketing Chile SpA” y no Anglo American Sur S.A, que es aquella donde la actora prestaba servicios.

De esta forma, lo cierto es que en la carta de despido, si bien se contienen fundamentos fácticos, no se exponen los hechos reales que dieron motivo al despido, señalando, simplemente, que se fundamenta en “reestructuraciones con el fin de seguir mejorando la productividad como los procesos de la compañía” indicando antecedentes vagos, que dicen relación con la “necesidad de reformular su estructura organizativa y optimizar los recursos materiales y profesionales con los que cuenta en el área o unidad de Anglo American.”, sin exponer, ni aun de forma sucinta, en que consiste la reestructuración ni porqué la misma resulta perentoria para mantener la continuidad de la empresa, amén de que ni siquiera indica en qué área se desempeñaba la actora ni que el contrato con Anglo American Sur, en definitiva, terminó, falencia que en la contestación de la demanda, a pesar de no ser la oportunidad procesal, intenta mejorar, apareciendo recién de la misma y de la prueba documental, la circunstancia que configura la necesidad del despido, que es en definitiva, el término del contrato con su cliente, lo que no fue expuesto en la carta de despido, no pudiendo entonces ser valorado este hecho a fin de justificar el despido como objeto de la racionalización que se invoca, porque, como indica la norma y la jurisprudencia conteste, es en la carta de despido en donde el empleador debe explicar los fundamentos de hecho que

dan cuenta de la necesidad de poner término a los servicios de un trabajador, y no en una etapa posterior, donde el trabajador, en definitiva, no podrá ejercer su legítimo derecho a reclamo y defensa, por lo que visto lo dispuesto en este sentido en el citado artículo 162 inciso primero y 454 N° 1 del código del ramo, sólo cabe declarar el despido injustificado, declaración que de acuerdo al artículo 168 del Código del Trabajo, importa el pago de las indemnizaciones que la norma establece, en este caso, el recargo de la indemnización por años de servicio ascendente a un 30%, por el monto que se indicará en lo resolutivo de la sentencia.

SEGURO DE CESANTÍA

DÉCIMO: Que, atendida la declaración anterior, corresponde pronunciarse respecto a la solicitud de restitución del descuento al seguro de cesantía realizado al momento de firmar el finiquito.

Que, compartiendo esta sentenciadora el criterio doctrinario y jurisprudencial expuesto por la Excm. Corte Suprema a modo ilustrativo en las causas rol N°66.990-2020, N°122.154-2020, N°85.323-2020, N°5.809-2019, N°6.187-2019, N°19.607-2019, acogerá la solicitud del demandante, atendida la declaración de injustificado del despido, por cuanto, conforme a dicha declaración, el descuento carece de un fundamento legal que permita al empleador a realizar el mismo.

En lo pertinente, y específicamente en torno a la interpretación del artículo 13 de la ley 19.728, se estima que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728, toda vez que es una condición *sine qua non* para que opere, que el contrato de trabajo haya terminado por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, y, al haber sido declarado injustificado el despido, no se satisface la condición establecida por la norma, lo que resulta



adecuado, no sólo porque si se considerara la propuesta del demandado constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validar un aprovechamiento del propio dolo o torpeza –*nemo auditur non turpidunimen est*-, sino que significaría, además, que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e indebida. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del contenido del inciso segundo del citado artículo 13.

En consecuencia, conforme a lo razonado, se rechazará la solicitud efectuada por la demandada en dicho sentido y se acogerá lo solicitado por la demandante, por lo que se ordenará la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, equivalente, conforme al finiquito incorporado por ambas partes, a la suma de \$1.183.035.

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

UNDÉCIMO: Que, alega la demandante, que por contrato colectivo, le correspondía percibir la asignación de responsabilidad, la que se encuentra contenida en la cláusula 13 letra B del contrato colectivo y se establece en los siguientes términos: *“Tendrán derecho a una asignación mensual de responsabilidad, equivalente al 10% (diez por ciento) del sueldo base y asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato, los paramédicos y auxiliares de servicio que se desempeñan en forma habitual en los Servicios de Esterilización, UCI Trauma, UCI Quemado, UTI y/o Pabellón de la Mutua.”* Esta asignación nunca le habría sido pagada.

Por su parte, indica la demandada principal, que la misma no le correspondía, por cuanto la actora no se desempeñaba en forma habitual en los Servicios de Esterilización, UCI Trauma, UCI Quemados, UTI y/o pabellón de la



Mutual, prestando sus servicios en Faena Los Bronces, Policlínico Pérez Caldera, Policlínico Los Bronces y Policlínico Las Tórtolas, que corresponden a centros de atención primarios.

DUODÉCIMO: Que, de la prueba rendida en juicio, específicamente del contrato de trabajo de la actora, se desprende que ésta fue contratada para prestar funciones de paramédico “en Faena Los Bronces, Policlínico Pérez Caldera, Policlínico Los Bronces y Policlínico Las Tórtolas” conforme se lee en la cláusula segunda de su contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2021, lo que la actora reconoce en la diligencia de absolución de posiciones, indicando que prestaba sus servicios en el Policlínico Pérez Caldera, en Los Bronces, el cual, conforme explicó la testigo señora Bustamante Ruíz, corresponde a la categoría de Policlínico y no de UCI.

Por otra parte, el contrato colectivo al que se encontraba adscrita la actora, de fecha 22 de agosto de 2022, señala en su cláusula 13, titulada “Asignaciones de título y responsabilidad”, en su letra B que “*Tendrán derecho a una asignación mensual de responsabilidad, equivalente al 10% (diez por ciento) del sueldo base y asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato, los Paramédicos y Auxiliares de Servicio que se desempeñan en forma habitual en los Servicios de Esterilización, UCI Trauma, UCI Quemados, UTI y/o Pabellón de la Mutual*”

DÉCIMO TERCERO: Que, de esta forma, atendido los términos claros de la cláusula transcrita precedentemente y teniendo en consideración que la actora se desempeñaba en un policlínico, el que no tiene la calificación de UCI ni tampoco es un servicio de esterilización, no le correspondía percibir la asignación de responsabilidad, por lo que dicha pretensión será desestimada.

ASIGNACIÓN DE TURNOS DE LLAMADA



DÉCIMO CUARTO: Que, demanda también la actora, el pago de la asignación de turnos de llamada, la que se encuentra establecida en la cláusula 14 del contrato colectivo. Perteneciendo la actora al escalafón P y estando afecta a los turnos de llamada de emergencia, lo cual puede acreditarse revisando el registro de horas extras, en donde se advierte que asistía a este tipo de turnos, por lo que debió percibir este bono imponible, el cual no recibió durante toda la relación laboral.

La demandada principal niega su procedencia, señalando que la actora no efectuó los denominados “turnos de llamado”.

DÉCIMO QUINTO: Que, al efecto, el contrato colectivo incorporado por ambas partes, indica en relación a la asignación de turnos de llamada lo siguiente: *“Cláusula 14. Asignación por turnos de llamada.*

*Todos los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a los escalafones A,P,S,C Y H, **afectos a turnos de llamada de emergencia**, percibirán mensualmente como bono, un 10% (diez por ciento) del sueldo base y asignación de antigüedad prevista en la cláusula duodécima de este contrato.*

En el caso de los trabajadores y trabajadoras del escalafón C, esta cláusula no altera las modalidades de pago vigentes en las distintas oficinas Zonales, Agencias y Subagencias en que este contrato tenga aplicación, cuando éstas sean superiores a las establecidas en esta cláusula.

El turno de llamada no podrá exceder de 15 (quince) días al mes por cada trabajador.

Si por cualquier causa el Turno de Llamada excede de dicho plazo, entonces el monto de este beneficio equivaldrá al 30% de la suma del sueldo base más la asignación de antigüedad.



Si en los hechos, el trabajador o trabajadores está el mes completo de turno, se pagará entonces el 50%, en las zonas extremas, entendiéndose por tales, de Chiloé al Sur.

En aquellas localidades que por razones de servicios los trabajadores no estando afectos a turno de llamado, deban servir en esta modalidad tendrán derecho a percibir la asignación del 10% del sueldo base más la asignación de antigüedad mensual, aun cuando se produzca por una sola vez. Este pago se realizará únicamente en el mes en que se generó el referido turno.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que estén en turno de llamada, durante un mes calendario completo, tendrán derecho a que se suspenda el turno, el primer fin de semana siguiente al término de dicho mes.

Además, tendrán derecho al pago de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas.

Cuando la llamada implique que el trabajador o trabajadora tenga una presencia menor de una hora en el establecimiento o lugar donde deba desarrollar el trabajo, se le pagará como mínimo una hora extraordinaria. Esta asignación es compatible con la indicada en la cláusula precedente.

Mutual asumirá a su cargo el traslado hacia y desde las dependencias de la empresa del trabajador que debe concurrir a un llamado dentro del turno respectivo.

Para efectos de esta cláusula se entenderá por emergencia toda situación de apuro, peligro o desastre, imprevista e imposible de prever, que requiera una acción inmediata con intervención y presencia del trabajador o trabajadora, dentro de las funciones que le corresponde cumplir habitualmente en virtud de su contrato de trabajo.



Los trabajadores y trabajadoras afectos al turno de llamada podrán renunciar a él, dando aviso a su superior jerárquico por escrito, con a lo menos 3 meses de anticipación”.

Complementado lo expuesto, declaró la testigo de la demandada, doña Leslie Bustamante Ruiz, quien explicó que los paramédicos, cargo que ejerce la actora, tienen un sistema de pago de horas extraordinarias al 50% y al 100%, el 50% extra se paga cuando hacen sobre tiempo fuera de su jornada laboral pero dentro de su turno y se recargan en un 100% cuando hacen continuidad de turno, es decir, a modo de ejemplo, cuanto el turno termina un día miércoles y se quedan el jueves, terminada la jornada de 7 días.

En cuanto al turno de llamado explicó que éste se encuentra regulado en el contrato colectivo, y corresponde su pago cuando la persona está haciendo su turno y no hay nadie en el policlínico, quedando en definitiva “al llamado”. En el caso de la actora, no le correspondía ese haber, porque cuando estaba en su descanso, tenía un contra turno que estaba a disposición en el policlínico, por lo que no tenía, en definitiva, que estar atenta a llamadas.

Aclara, respecto a la procedencia de este haber, que existen policlínicos donde solo hay turno día, por lo que si ocurre una emergencia en la noche, el que descansa tiene que atenderla, pero cuando la atención es de día y de noche, no están al llamado, ya que hay alguien que está atendiendo. En el caso que la persona tuviese que ir a trabajar durante su descanso, lo que se hace es pagarle la hora extraordinaria al 50%. El turno de llamado se paga todos los meses, se le asigna el turno, y no se informa, porque corresponde su pago independiente de que haya tenido que atender un llamado de urgencia o no. Cuando la persona ingresa a trabajar ya se sabe dónde va a cumplir funciones y si hace turno día y noche. El turno de llamado viene pactado como parte de la remuneración. Se paga



siempre, independiente de si hizo el turno efectivamente, cuando hacen turnos días siempre está en su contrato porque siempre estará al llamado en la noche.

Complementando lo anterior, de la revisión del contrato de trabajo, se aprecia, en cuanto a la remuneración pactada, que esta se compone de 4 asignaciones, sueldo base, bono compensatorio, bono “gratif.conv.vol.m” y asignación de movilización. Cotejada esta información con las liquidaciones de sueldo, se aprecia que durante la relación laboral, se le pagaron dichos haberes y además se le pagaron otras asignaciones como “horas extra 50”, “bono días especiales”, “horas pasivas permanencia”, “horas bonificadas”, “compensación horas festivos”, “bono incentivo minero”, “horas extras 100”, entre otras.

DÉCIMO SEXTO: Que de lo expuesto precedentemente, se concluye que la trabajadora, al prestar sus servicios en un policlínico que tenía doble turno, no estaba afecta al turno de llamadas, ya que en caso de emergencias, había un contra turno en el policlínico para atenderlas y el hecho de que se le pagasen horas extras, no implicaba estar afecta al turno de llamadas, porque como explicó detalladamente la testigo, estas corresponden a los pagos de horas realizadas fuera de su jornada laboral, ya sea dentro del turno (Horas extra 50%) o fuera del turno (horas extra 100%), y no a la atención del teléfono, lo que corresponde realizar cuando en el policlínico no existe un turno de noche.

De esta forma, al tenor de la cláusula 14 del contrato colectivo, no estando la actora afecta a turno de llamadas por prestar servicios en un policlínico de doble turno, no correspondía entonces su pago, por lo que esta pretensión también será rechazada.

EXCEPCION DE FINIQUITO

DÉCIMO SÉPTIMO: Que la demandada Mutual de Seguridad, respecto de la nulidad del despido, la diferencia de indemnización sustitutiva del aviso previo y



diferencia de indemnización por años de servicio, opone excepción de finiquito, atendido que, la reserva de derechos suscrita por la actora, no contempla dichas pretensiones.

DÉCIMO OCTAVO: Que de la lectura del finiquito y su reserva, se desprende que, efectivamente, la actora no indicó de manera expresa en la misma, su disconformidad con la base de cálculo de las indemnizaciones y feriados y la nulidad del despido, más al haberse reservado el derecho para demandar la asignación de responsabilidad y el turno de llamada, lo que corresponde a haberes imponibles, la consecuencia lógica es que de estas se deriven diferencias en la base de cálculo de las indemnizaciones y también en el pago de las cotizaciones previsionales, lo que da pie a la solicitud de nulidad del despido, por lo que entiende esta magistrada, que al no haber consentido la actora en cuanto a dichos rubros, el finiquito no pudo tener el carácter transaccional ni el poder liberatorio que pretende la demandada respecto de las consecuencias jurídicas que se desprendan de las peticiones reservadas, por lo que la excepción será rechazada.

NULIDAD DEL DESPIDO

DÉCIMO NOVENO: Que, atendido que la petición de nulidad del despido, se basaba en la circunstancia de no haber percibido las asignaciones de responsabilidad y llamados durante toda la relación laboral, los que tenían el carácter de imponibles, y por tanto, daba lugar a dicha solicitud, habiendo sido rechazadas ambas pretensiones, la solicitud de nulidad del despido, al no haber deuda previsional, será desechada.

DIFERENCIAS EN LA BASE DE CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES Y FERIADOS.



VIGÉSIMO: Que en cuanto a la base respecto de la cual deben calcularse las indemnizaciones, indica la actora que su remuneración fue modificada en anexo de 1 de marzo de 2023, el cual fue incorporado por las partes, pero que a los haberes ahí reconocidos, debe agregarse todas las asignaciones y bonos consagrados en el contrato colectivo, muchas de ellas variables. Así, deben incluirse “horas bonificadas”, “bono días especiales”, que son bonos establecidos en contrato colectivo, o la “compensación horas festivos” que por contrato colectivo corresponden a una compensación por acumulación de días de descanso y que no se considera como jornada extraordinaria, o las “horas permanencia” que por contrato colectivo corresponden a renta teórica mensual. De esta forma, la base para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a \$2.525.640 y no a \$1.997.278.

La demandada, al respecto, señaló que los montos que se pagaron por los conceptos de feriado legal, indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, fueron los correctos, pues, la actora al reclamar respecto a la remuneración del artículo 172, adiciona erróneamente conceptos que no le correspondían ser pagados, tales como el bono “asignación por turnos de llamada y bono “asignación de responsabilidad”, por consiguiente, atendida la correcta base de cálculo, no existe diferencia a pagar.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, atendida la alegación de la demandante, corresponde entonces revisar los ítems que componen la remuneración y determinar cuales de ellos deben ser considerados para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

Del examen del anexo de 1 de marzo de 2023, se indican como haberes fijos los siguientes:

SUELDO BASE	814.687
-------------	---------



BONO COMPENSATORIO	57.269
GRATIFICACIÓN	203.672
ASIGNACIÓN MOVILIZACIÓN	112.888
TOTAL	1.188.516

De la revisión de las liquidaciones de sueldo, existen además otros haberes, que tienen un carácter de permanente como lo son las “horas bonificadas”, la “compensación horas festivos” y las “horas pasivas de permanencia”.

Las “horas bonificadas” se encuentran reguladas en el contrato colectivo en su cláusula 20 y corresponden al recargo del valor pagado por horas diurnas cuando se trabaje en turnos de noche, siendo un haber de carácter permanente y por lo tanto, debe ser considerado para la base de cálculo.

La “compensación horas festivos” esta contemplada en el contrato colectivo en su cláusula 25, en los siguientes términos “cuando en una semana se acumule más de un día de descanso, producto de la compensación de un día festivo, que no corresponda a domingo, en que el trabajador haya prestado servicios en jornada ordinaria, de acuerdo con su rotativa normal de turnos, el exceso de uno se compensará en dinero, considerando para ello un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria” por lo que su pago, está condicionado a la acumulación de descansos, lo que no es de carácter permanente, siendo un haber esporádico y por lo tanto, no corresponde que se incorpore en la base de cálculo.

Las “horas pasivas de permanencia”, aparecen nombradas en el contrato colectivo, más no se encontró su regulación, pero, de la revisión de las liquidaciones, se desprende que es un haber de carácter permanente, que debe ser incorporado entonces para la base de cálculo.



El “bono días especiales” como su nombre lo indica, procede conforme al contrato colectivo (cláusula 24) cuando las personas deban trabajar en ciertos días especiales como 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero, por lo que también tiene un carácter esporádico y no debe ser considerado para efectos de la base de cálculo de las indemnizaciones.

De esta forma, de la revisión de las liquidaciones de los tres últimos meses trabajados (octubre, noviembre y diciembre todos de 2023), se consideraran para su cálculo los siguientes haberes:

HABERES	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PROMEDIO
Sueldo Base	841.319	841.319	841.319	
Bono compensatorio	59.141	59.141	59.141	
Horas bonificadas	196.308	177.612	243.048	
Gratificación	210.330	210.330	210.330	
Horas pasivas permanencia	122.737	122.737	613.984	
Colación	9.520	27.195	48.951	
Movilización	116.578	116.578	116.578	
TOTAL	1.555.933	1.527.913	2.133.351	1.739.065

Que entonces, de conformidad con las alegaciones realizadas por la actora, habiéndose incorporado algunos de los haberes que indicó en su demanda, el promedio para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, es de \$1.739.065, por lo que habiendo la demandada considerado para estos efectos la suma de \$1.997.278, nada se adeuda.

SUBCONTRATACIÓN



VIGÉSIMO TERCERO: Que en relación al régimen de subcontratación, alegó la actora que Mutual de Seguridad CChC, actuaba en calidad de contratista de la empresa Anglo American Sur S.A. Así, la demandante prestó servicios en subcontratación durante todo el periodo en que trabajó para su empleador, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, la demandada Mutual de Seguridad CChC debe ser calificada como contratista y Anglo American Sur S.A. como mandante o empresa principal.

En relación a este punto, la demandada Mutual de Seguridad, solo indicó que el cargo de la actora fue suprimido por el término del contrato del Servicio de Administración de Centros de Atención de Salud primarios con Anglo American Sur, además de indicar que la demandante prestaba servicios para ésta última, en Faena Los Bronces, Policlínico Pérez Caldera, Policlínico Los Bronces y Policlínico Las Tórtolas, de conformidad al contrato N°4.16.0005-1, suscrito entre Mutual de Seguridad y Anglo American, lo que implica el reconocimiento de una relación contractual y por su parte, Anglo American, si bien negó los hechos fundantes de la demanda, subsidiariamente alega el ejercicio de su derecho de información y retención, solicitando se le condene, eventualmente, de manera subsidiaria y por el tiempo en que efectivamente prestó servicios la actora.

VIGÉSIMO CUARTO: Que de la lectura del contrato de trabajo de la actora y siendo un hecho también reconocido por la demandada Mutual de Seguridad, a propósito de su contestación, se desprende que desde su contratación y hasta su despido, la actora prestó servicios en la Faena Los Bronces, específicamente en el Policlínico Pérez Caldera, como reconoció en la diligencia de absolución de posiciones, de propiedad de la demandada Anglo American, servicios que fueron prestados en virtud del contrato N°4.16.0005.1, incorporado por Mutual de Seguridad, en calidad de contratista, concurriendo entonces todos los requisitos establecidos en el artículo 183-A del Código del Trabajo.



De la prueba rendida por Anglo American, específicamente del oficio incorporado por esta, se desprende que durante la vigencia del contrato, Mutual solicitó todos los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales para Anglo American Sur, por lo que, habiendo ejercido su derecho de información, la responsabilidad que le cabe es solo subsidiaria y en cuanto a la limitación, atendido que durante todo el tiempo servicio por la actora, se desempeñó en régimen de subcontratación para Anglo American Sur, cabe entonces hacerla responsable de todas las obligaciones que se decretan en esta sentencia.

COSTAS

VIGÉSIMO QUINTO: Que, no habiendo sido la demandada principal totalmente vencida, se la exime del pago de las costas, y, respecto de la demandada solidaria, atendido que tenía motivo plausible para litigar, se la eximirá del pago de las mismas.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto de las alegaciones y medios de prueba no contiene información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Y VISTOS también lo dispuesto por los artículos 1, 7, 41, 58, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 425 y siguientes, 446 y siguientes, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se RECHAZA la excepción de finiquito deducida por MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN.

II.- Que **SE HACE LUGAR** a la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones, interpuesta por FRANCESCA HARLIN VILLAGRÁN TORRES, en contra de MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, representada legalmente por don Hernán González Ramírez y



en contra de ANGLO AMERICAN SUR S.A representada legalmente por don Rodrigo Mancilla Paredes, en calidad de subsidiaria, todos ya individualizados, y se condena a las demandadas al pago de las siguientes prestaciones:

a) \$1.797.550.- por concepto recargo legal del 30% conforme lo previsto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y en atención a que el monto de la indemnización conforme al finiquito ascendió a la suma de \$5.991.834.

b) \$1.183.035 por concepto de devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía.

III.- Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

IV.- Que las prestaciones ordenadas pagar, devengarán reajustes e intereses de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que no se condena en costas a las demandadas por los motivos expuestos en el considerando vigésimo quinto.

VI.- Ejecutoriada que sea esta resolución, cúmplase dentro de quinto día, bajo apercibimiento de remitirse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-4340-2024

RUC 24- 4-0583662-5



**PRONUNCIADA POR YANIRA GONZÁLEZ VALDERRAMA, JUEZA
TITULAR DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE
SANTIAGO.**

En Santiago, a doce de marzo de dos mil veinticinco, se notificó por el
estado diario.



YKPBXTVDCYH

A contar del 08 de septiembre de 2024, 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>