

Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua
Teléfono (72) 2228824 - 2239737
Correo electrónico jlabrancagua@pjud.cl
José Victorino Lastarria N° 410, 4° piso Centro de Justicia
Rancagua

DEMANDANTE: Santiago Celis Vega, Jocelyn Coleman Reyes y Claudio Retamal Alarcón. ® ® ®

DEMANDADO: Único empleador para efectos laborales y previsionales: CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A, RUT: 78.918.290-6; CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS INTEGRALES S.A., RUT: 76.906.480-k e INMOBILIARIA INVERSIONES CLÍNICA RANCAGUA S.A., RUT: 76.086.007-7

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIA: Despido por necesidades de la empresa.

RIT: 0-286-2023

Rancagua, veinticinco de septiembre de dos mil veinticuatro.

PRIMERO: DEMANDA. Que comparece:

- 1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, chileno, matrón, cédula nacional de identidad N° 7.655.734-9,
- 2.- JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, chilena, matrona, cédula nacional de identidad N°13.829.783-7,
- 3.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, chileno, matrón, cédula nacional de identidad N°15.102.575-7, todos domiciliados para estos efectos en Avenida General Bustamante 16, oficina 5-A, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, quienes en tiempo y forma, en virtud de lo dispuesto por los artículos 7, 8, 161, 168, 423, 446 y siguientes del Código del Trabajo, venimos en interponer demanda en procedimiento ordinario por despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, 1.- en contra de CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A, RUT: 78.918.290-6 y, solidariamente en contra de CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS INTEGRALES S.A., RUT: 76.906.480-k e INMOBILIARIA INVERSIONES CLÍNICA RANCAGUA S.A., RUT: 76.086.007-7, todas representadas legalmente por doña KATHERINE ALEXANDRA GARSTMAN GARCÍA, cédula de identidad N° 15.681.926-3, desconozco profesión u oficio, o quien detente dicha representación en los términos del artículo 4° del código del trabajo, todos con domicilio en Alameda N° 634, comuna de Rancagua y ciudad de Rancagua, conforme a los fundamentos de hecho y derecho que a continuación pasamos a exponer:

II. EMPRESAS DEMANDADAS, UNIDAD ECONÓMICA, ÚNICO EMPLEADOR.

- 1.- La presente demanda se interpone en contra de las empresas Centro de Especialidades Médicas Integrales S.A., en contra de Clínica de Salud Integral S.A., y, en contra de Inmobiliaria Inversiones Clínica Rancagua S.A. Lo anterior se basa en la conciliación que se produce el 29 de marzo de 2017, durante la audiencia de juicio de procedimiento ordinario caratulado "Sindicato Base Clínica Integral con Clínica Integral y Otros", RIT O-1-2017, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, la que establece lo siguiente:

CONCILIACIÓN:

Llamadas las partes a conciliación sobre las bases propuestas por el tribunal, ésta se produce en los siguientes términos:

1. Que las partes se encuentran de acuerdo en que las sociedades CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., CENTRO DE ESPECIALIDADES MEDICAS INTEGRAL S.A., e INMOBILIARIA INVERSIONES CLÍNICA RANCAGUA S.A., todas representadas



legalmente por RODRIGO JESÚS HERMOSILLA ORTIZ, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° inciso 4 del Código del Trabajo, todas estas empresas deben considerarse como un único empleador para efectos laborales y previsionales, por tener una dirección laboral común, similitud o necesaria complementariedad de los servicios que prestan y unidad de administración, autorizando a los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador, a constituir uno o más sindicatos que los agrupen y a negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador

2. Que las partes reconocen que no ha existido subterfugio laboral y por ende, no corresponde la aplicación de multas.

3. Las partes renuncian a los términos o recursos legales, solicitando al tribunal que se certifique la ejecutoria de la presente conciliación.

4. Cada parte pagará sus costas.

5. Las partes solicitan al tribunal la aprobación de la presente conciliación y copia autorizada.

El Tribunal resuelve: téngase por aprobada la presente conciliación, en todo aquello que fuere procedente conforme a derecho, regístrense y archívese en su oportunidad. Dese copia a la parte que lo solicite, a su costa." Que, con fecha 28 de abril de 2017 se certificó que la resolución dictada con fecha 29 de marzo de 2017 que tuvo por aprobada la conciliación celebrada en la audiencia de juicio, se encontraba firme y ejecutoriada, toda vez que las partes renunciaron a los términos o recursos legales en su contra en dicha oportunidad. Por lo tanto, se declara que las demandadas, conforman una unidad económica y que, como efecto de lo anterior, los trabajadores contratados por cualquiera de las razones sociales en comento pueden demandar al conjunto de las empresas anteriormente individualizadas.

III. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA

Con fecha 01 de abril del 2000, fui contratado por la demandada, CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A, para asumir el cargo de "Matrón", función que desempeñé correctamente hasta 28 de febrero de 2023, fecha en que se produce mi despido.

Durante la vigencia de mi relación de trabajo, presté servicios permanentes en las dependencias de la empresa, ubicada en Cáceres 645, piso 4 y 5, Ciudad De Rancagua, región Libertador Bernardo O'Higgins.

En cuanto a mi jornada de trabajo, realizaba la modalidad de cuarto turno, esto es debía trabajar dos días de los cuales el primero era turno día de 08.00 horas a 20.00 horas y el siguiente día debía trabajar en la noche esto es de 20.00 horas hasta las 08.00 horas y luego tenía dos días de descanso.

Funciones: Fui contratado como matrón, y desarrollaba mis funciones dentro del área de neonatología, pero, además, cumplía funciones en procedimientos en urgencia pediátrica, pediatría, vacunatorio, unidad de toma de muestras en laboratorio apoyando en procedimientos de toma de muestras venosa y arteriales, éstas últimas no estaban establecidas en mi contrato, pero las debía realizar permanentemente.

Remuneración: Para los efectos de lo señalado por el artículo 172 del Código del Trabajo mi última remuneración ascendió a \$2.537.576.-, monto que fue reconocido por la demandada en el finiquito de fecha 28 de febrero de 2023.

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES

Con fecha 01 de junio de 2007, fui contratada por la demandada, CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A, para asumir el cargo de "Matrona", función que desempeñé correctamente hasta 28 de febrero de 2023, fecha en que se produce mi despido.



Durante la vigencia de mi relación de trabajo, presté servicios permanentes en las dependencias de la empresa, ubicada en Cáceres 645, piso 2, 3, 4 y 5 de la clínica, donde se ubicaban los servicios de Maternidad, Pensionado, Neonatología, urgencias y laboratorio, en la Ciudad De Rancagua, Región Libertador Bernardo O'Higgins.

En cuanto a mi jornada de trabajo, realizaba la modalidad de cuarto turno, esto es debía trabajar dos días de los cuales el primero era turno día de 08.00 horas a 20.00 horas y el siguiente día debía trabajar en la noche esto es de 20.00 horas hasta las 08.00 horas y luego tenía dos días de descanso.

Fui contratada como matrona, y desarrollaba mis funciones dentro del área de Maternidad y Neonatología. Dentro de mis tareas estaba atender en sala pacientes de obstetricia, ginecológicos y además médico quirúrgicos, también cumplía funciones en la Neonatología, urgencias y apoyo en Laboratorio. Además, debía ir a UCI de evaluación de pacientes.

Para los efectos de lo señalado por el artículo 172 del Código del Trabajo mi última remuneración ascendió a \$1.384.113.- monto que fue reconocido por la demandada en el finiquito de fecha 28 de febrero de 2023.

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN.

Con fecha 02 de febrero de 2009, fui contratado por la demandada, CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A, para asumir el cargo de "Matrón", función que desempeñé correctamente hasta 28 de febrero de 2023, fecha en que se produce mi despido.

Durante la vigencia de mi relación de trabajo, presté servicios permanentes en las dependencias de la empresa, ubicada en Cáceres 645, piso 6, Ciudad De Rancagua, Región Libertador Bernardo O'Higgins.

En cuanto a mi jornada de trabajo, realizaba la modalidad de cuarto turno, esto es debía trabajar dos días de los cuales el primero era turno día de 08.00 horas a 20.00 horas y el siguiente día debía trabajar en la noche esto es de 20.00 horas hasta las 08.00 horas y luego tenía dos días de descanso.

Fui contratada como matrona, y desarrollaba mis funciones dentro del área de Maternidad y Neonatología. Dentro de mis tareas estaba atender en sala pacientes de obstetricia, ginecológicos y además médico quirúrgico, también cumplía funciones en la Neonatología. Además, debía ir a UCI de evaluación de pacientes.

Para los efectos de lo señalado por el artículo 172 del Código del Trabajo mi última remuneración ascendió a \$1.749.795.- monto que fue reconocido por la demandada en el finiquito de fecha 28 de febrero de 2023.

IV. ANTECEDENTES DEL DESPIDO

Con fecha 28 de febrero de 2023, nuestro ex empleador nos comunicó que decidía prescindir de nuestros servicios en la empresa, supuestamente por razones relacionadas con necesidades de la empresa, indicando lo siguiente:

"El rubro de la salud y de las clínicas privadas en particular, es un mercado dinámico y extremadamente competitivo, lo que se ha manifestado en una inestable demanda de servicios con una marcada tendencia decreciente, lo que sumado al aumento de costos fijos durante los últimos años como factores frente a los cuales la empresa no tiene control ni injerencia alguna, ha obligado a la empresa a ajustar sus estrategias y políticas. Entonces, si bien es cierto, la empresa sigue siendo solvente se ha hecho extremadamente necesario revisar su funcionamiento en profundidad con el objeto de adoptar de manera oportuna aquellas medidas de reestructuración y racionalización que permitan mejorar considerablemente sus resultados comerciales, financiero y operativos a la brevedad posible. En dicho contexto, se ha tomado la decisión de cerrar el área de maternidad de la clínica. Ello por cuanto este año 2022, en aquella área apenas se ha venido superando en promedio un 44% de ocupación, a causa de razones multifactoriales, tales como el constante descenso en las tasas de natalidad que ha



venido experimentando el país, unido al fuerte incremento del entorno competitivo en el sector en que nos ubicamos, entre otros factores incidentes que conlleva a una sostenida baja de la tasa de actividad en tales áreas en los últimos 3 años”.

Como se puede observar, la carta no provee una explicación sustancial que permita comprender la real necesidad de la determinación tomada. Es relevante destacar que es la misma carta la que explícitamente plantea que la empresa sigue siendo “solvente” y que busca mejorar sus resultados comerciales, pero lo cierto, es que al momento en que toma la decisión de cerrar un servicio de la clínica, no existía una necesidad que justificara esta medida. Intenta fundamentar su decisión con una supuesta baja en la tasa de natalidad en Chile, no obstante, esta situación no es tal, según cifras entregadas por el Registro Civil e Identificación, el que afirma que, durante el año 2022, hubo un aumento en, a lo menos un 12% en los nacimientos en nuestro país, siendo un argumento que se aleja de la realidad.

Adicionalmente, es relevante destacar las Memorias Anuales de Red Salud, en donde se mencionan las atenciones de cada una de las clínicas a lo largo del país que son parte del Holding de Red Salud, tal como lo es la Clínica de Salud Integral, comprobando así, que durante el año 2022 se atendiendo 609 partos en la Clínica Red Salud Rancagua, y que, al compararlo con cifras de años 8 anteriores, no existen grandes variaciones que pudieran justificar la decisión de cerrar la unidad de maternidad y neonatología, dejando sin fuente laboral a profesionales y técnicos.

Los motivos esgrimidos en la carta de despido no se encuadran dentro de lo exigido por la ley laboral para dar lugar al despido por necesidades de la empresa, toda vez que

1. En los fundamentos de la carta de despido no expresa la necesidad de la medida adoptada, es decir, no explica por qué era necesario cerrar la unidad de maternidad de la clínica y

2. El verdadero motivo del despido dice relación con la intención de la empresa de maximizar las utilidades de la empresa abaratando costos, sin encontrarse en una necesidad económica o tecnológica que ameriten una reestructuración. Por lo tanto, la arbitrariedad y abuso resultan evidentes, atendida la grave vaguedad del contenido de la carta de despido, lo que se traduce en la más absoluta desprotección y desamparo por falta de seguridad y certeza jurídica, asociado a las verdaderas motivaciones fácticas del término de la relación laboral. Esto se traduce en una vulneración a los requisitos formales de toda misiva de despido, exigidos en el artículo 162, inciso 1°, del Código del Trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Sobre el despido improcedente: Sin perjuicio, que los antecedentes que deben servir de fundamento para la concurrencia de la causal deben estar contenidos en la carta de despido, éstos deben reunir los siguientes requisitos: Cabe reiterar que es indispensable – para el establecimiento de esta causal- que concurra la **objetividad, gravedad y temporalidad** que se conocen como los estándares o requisitos de procedencia de la causal en comento y que serán analizados en líneas posteriores. De no ser así, corresponde al empleador soportar los perjuicios ocasionados, sin traspasarlos a sus trabajadores. En este sentido la Excelentísima Corte Suprema ha sido concluyente al señalar que:

No se puede tener por configurada la causal de necesidades de la empresa, si se ha contratado nuevo personal en los mismos cargos que ocupaban los trabajadores despedidos, porque ello demuestra la innecesidad de la medida, y toda vez que no puede radicarse la responsabilidad de los problemas económicos de la empresa en la existencia de competidores, al ser ello propio del sistema de libre mercado”

Es evidente que la jurisprudencia ha tenido un rol activo al definir el alcance de la causal de despido en estudio. En este sentido la Excelentísima Corte Suprema,



conociendo del recurso de unificación seguida bajo el rol de ingreso N° 87.286-2021, de fecha 17 de enero de 2023, acogiendo el recurso, determina criterios de objetividad, permanencia y gravedad, esta última, referidas a situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, así queda manifestado en los siguientes considerandos:

Considerando Séptimo: Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho Laboral, es el de protección del trabajador, puesto que contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, además de aquellas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel principio la continuidad o estabilidad en el empleo, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia de la ley en que sean indefinidas y en la regulación de causales específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador, manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional. Considerando Octavo: (...) La doctrina (Lanata F., Gabriela, "Contrato individual de trabajo", 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su 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. Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, 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 también 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 existir una 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, pp. 387 y 388).

Considerando Noveno: Que, por lo expuesto, se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; tal como se sostuvo en las sentencias de contraste y en los fallos dictados por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, 1.073-2018, 76.715-2020 y 63.480-2021, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren. Finalmente, y como ya fue señalado en párrafos anteriores, existen 3 elementos copulativos para la configuración de la causal de "Necesidades de la empresa", los que, por cierto, no concurren en la especie, siendo los siguientes: 10 i.- Objetividad:



La causal de despido por necesidades de la empresa es de carácter objetiva, puesto que sólo puede ser invocada por el empleador considerando factores económicos externos, es decir, ajenos a su voluntad, por lo que no se justifica si únicamente se basa en la reestructuración del establecimiento. Lo anterior, implica necesariamente una interpretación de las normas que regulan esta materia, en base al principio de protección del trabajador, puesto que contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en aquellas materias que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel principio, el principio de estabilidad o continuidad en el empleo y, además: “Porque concurre un elemento de exégesis gramatical, ya que la disposición invocada por la demandada para separar a los dependientes de sus funciones exige que se trate de una “necesidad”, expresión que revela la insuficiencia patrimonial que causa la desvinculación, excluyendo toda subjetividad de aquél para decidir quién sigue empleado”. 1 La doctrina (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir cuando no puede mantener su 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, entender lo contrario significaría que operaría como un mero despido libre o desahucio.

ii.- Gravedad: 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: En caso de ser 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 una 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.

iii.- Temporalidad: Las graves circunstancias, ajenas a la voluntad de las partes, que originan la necesidad de la empresa, deben tener un carácter permanente, es decir, no deben ser transitorios ni subsanables. Ello porque de serlo no justificarían la necesidad de despedir trabajadores. En buenas cuentas, el estándar que se debe tener a la vista a este respecto es el de la “EXIGIBILIDAD DE CONDUCTA” respecto de mi ex empleador, a saber, determinar si el demandado estaba en posición de haber obrado de una manera distinta o no, y en el caso de que la Considerando Segundo en Recurso de Unificación de Jurisprudencia N°76.715-2020, de fecha 8 de noviembre de dos mil veintiuno. 2 Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388.

Respuesta sea afirmativa, entonces carecería de justificación plausible la simulada causal de despido invocada por el demandado de autos.

2. Los requisitos de la carta de despido: No solo los defectos de fondo de este despido son fundamento de su improcedencia. También lo son sus vicios formales, ya que el contenido de la carta de despido de la que se me hizo entrega da lugar a un flagrante incumplimiento de los requisitos de este instrumento, en atención a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo, lo que importa la imposibilidad de que su contenido pueda ser objeto de prueba. Lo anterior queda de manifiesto al dar lectura a la carta, pues se observa una total ausencia de hechos que justifiquen la concurrencia de la causal establecida por el artículo 161 del Código del Trabajo. Esta situación resulta a todas luces contraria a derecho. Es menester tener presente que, conforme establece el artículo 162 del Código del Trabajo, frente al término del contrato el empleador está obligado a comunicar al trabajador la causal



del mismo y sus fundamentos, debiendo la carta de despido expresar a este respecto "la o las causales invocadas y los hechos en que se funda". En complemento, el artículo 454 N°1 en su parte pertinente, dispone: 1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. No obstante, lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo 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. Por lo tanto, solo los hechos contenidos en la carta podrán ser objeto de prueba en juicio. Luego, resulta evidente que la carta debe expresar de forma circunstanciada y precisa, y no genérica, los hechos en que se fundamenta el despido, ya que serán tales los únicos que el empleador podrá alegar y probar en un eventual juicio en que se cuestione la licitud del despido; y en contrario, resulta ilícito exponer hechos vagos y genéricos en la carta, los que no podrán considerarse como objeto de prueba, impidiendo al empleador acreditar la concurrencia de la causal. De lo contrario, se admitiría la vulneración del derecho fundamental al debido proceso y a la defensa en juicio del trabajador, ya que este no puede sino recurrir a la carta de despido para formular su cuestionamiento en instancia judicial respecto de la procedencia y la legalidad del despido. Si el contenido de la misiva es vago, y obedece a un esquema de carta tipo, no formulada en lo absoluto teniendo en cuenta las circunstancias que motivaron el despido de su destinatario en particular, como ocurre de la forma más evidente en este caso, este no podrá conocer con la claridad suficiente los hechos con que el empleador justificará en juicio la desvinculación, lo que perjudica gravemente su posibilidad de cuestionar en el libelo pretensor tal relato. El demandado, por su parte, podrá beneficiarse de su dolosa estratagema, que le permitirá, dentro de la generalidad del contenido de la carta, plantear en un eventual juicio la 12 teoría que más se ajuste a los planteamientos de la demanda y las posibilidades probatorias de las partes.

VI. COBRO DE PRESTACIONES LABORALES

1. RECARGO LEGAL: En atención a lo preceptuado por la letra a) del artículo 168 del código del trabajo y considerando la inexistencia de fundamento fáctico y jurídico que sustente la causal invocada para desvincularme de la empresa, solicito se haga efectivo y, por consiguiente, se aplique la sanción consistente en el pago del recargo del 30%, calculado sobre mi indemnización por años de servicio, a razón de una última remuneración, como detallamos a continuación:

.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: La suma de \$27.913.336.-, por 11 años de servicio. por tanto, al ser calificado el despido como improcedente por S.S., el 30% del recargo equivale a **la suma de \$8.374.000.-**

.- JOCELYN ANNE COLEMAN: La suma de \$15.225.243.-, por 11 años de servicio. por tanto, al ser calificado el despido como improcedente por S.S., el 30% del recargo equivale a **la suma de \$4.567.572.-**

.-CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN: La suma de \$19.247.745.-, por 11 años de servicio. por tanto, al ser calificado el despido como improcedente por S.S., el 30% del recargo equivale a **la suma de \$5.774.323.-**



EN CUANTO AL DESCUENTO DEL APOORTE DEL EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTÍA (AFC) DEL TRABAJADOR SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 13 DE LA LEY 19.728:

La jurisprudencia ya reiterada de la Excelentísima Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones de nuestro país, así como de los diversos Juzgados de Letras, han determinado que el descuento mentado es improcedente en casos de despidos alejados de la legalidad, evitando así un acto de injusticia claro y evidente, pues por una desvinculación ilegal se terminaba disminuyendo la indemnización por años de servicio del trabajador, y lucrando de ello el empleador infractor. Lo anterior se ha plasmado en diversos fallos. Por ejemplo, en Unificación de jurisprudencia de fecha 3 de agosto de 2022, ROL: 92.645-2021, La Excma. Corte Suprema señaló: "Quinto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida (desde el rol N°27.867-17, siguiendo con los N°23.348-2018, N°4.503-19, N°19.198-19, N°16.086-19, N° 6.187-19, N°12.179-19 y últimamente en los roles N°19.607-19, 134.204-20 y 6.887-21, 44.919-21, 50.303-21 entre otros) ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por el artículo 168, letra 13 a) del Estatuto Laboral, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N°19.728." Adicional a lo anterior, en dicha sentencia los abogados integrantes Doña María Cristina Gajardo y Don Gonzalo Ruz Lartiga, previenen que mediante una nueva reflexión en torno al ámbito de aplicación del artículo 13° de la Ley 19.728 deciden cambiar su criterio por las siguientes consideraciones:

. El empleador debe enterar los aportes de cotizaciones al sistema de seguro de cesantía regulado por la Ley 19.728 de manera obligada, según los porcentajes de cotización que establece el artículo 5 de dicha ley, los que tienen los destinos que la misma norma señala. Cuando se regula el otorgamiento del beneficio por cesantía, los artículos 14 y 15 se refieren, en general, a la terminación del contrato de trabajo, abarcando las causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, lo que permite colegir que el seguro de cesantía es una prestación de seguridad social financiada fundamentalmente con el aporte de la entidad empleadora para el supuesto de que el trabajador pierda el empleo, cualquiera sea la causal de término del contrato de trabajo que opere al efecto.

2. De otra parte, el artículo 2 de la Ley 19.728 establece en su inciso cuarto que: "La incorporación de un trabajador al Seguro no autorizará al empleador a pactar, ya sea por la vía individual o colectiva, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicios contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo", de modo tal que se sigue la misma idea esbozada, en orden a que se trata de un beneficio de seguridad social que no distingue entre causales de término del contrato de trabajo para que sea procedente.

3. Esto significa que cuando el empleador efectúa el aporte a la Administradora de Fondos de Cesantía, cumple con una obligación legal que le impide recuperar tales montos ni destinarlos anticipadamente a un fin determinado. En este sentido, y solo por vía de excepción, es que el artículo 13 de la Ley 19.728 le autoriza a imputar a la



indemnización legal por años de servicios que deba pagar, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que ha efectuado, cuando se esté ante la causa de despido por necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que ha de interpretarse de manera estricta, al constituir una supuesto de excepción y por tanto solo puede admitirse en los casos en que efectivamente la causal de necesidades de la empresa sea justificada.

4. En el caso del despido injustificado, el artículo 52 obliga al empleador a efectuar un pago adicional de las prestaciones y no lo habilita para efectuar una imputación, ya que la 14 nueva obligación de dar nace precisamente de la sentencia judicial que declara que el despido fue injustificado. Por tanto, en virtud de lo expuesto, los fallos de nuestros Tribunales de Justicia nos permiten indubitadamente concluir que el descuento efectuado por la demandada de la indemnización por años de servicio, imputado al aporte de cuenta del seguro de cesantía de las trabajadoras constituye un acto ilícito, ya que no se ajusta a la norma del artículo 13 inc. 2° de la ley 19.728, ya que falla de forma manifiesta la hipótesis contemplada por la disposición, en virtud de lo que el proceder de la demandada no es sino un acto de aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por el que persigue un enriquecimiento completamente falto de fundamento e ilícito. Por estas razones, debe reestablecerse el sano equilibrio al que apuntan las normas que consagran este descuento y la demandada debe ser condenada a restituir los siguientes montos:

Montos demandados art 13 Ley Seguro de Desempleo.

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: El monto de \$2.257.194.-, descontado del finiquito de fecha 28 de febrero de 2023.

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES: El monto de \$572.338.-, descontado del finiquito de fecha 28 de febrero de 2023.

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN:

El monto de \$3.103.151.-, descontado del finiquito de fecha 28 de febrero de 2023.

3.- DERECHO AL DESCANSO REPARATORIO SEGÚN LEY 21.530.-

Según lo dispuesto en la ley en referencia, sobre “Descanso reparatorio para trabajadores de la salud privada, por su labor durante la pandemia COVID-19”, tendrán derecho a 14 días hábiles de descanso, sujeto a las siguientes condiciones:

- Los beneficiarios deberán haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020.

- Estar en servicio en alguno de los establecimientos de salud privados farmacias y almacenes farmacéuticos a los que alude el artículo

1. - El beneficiario o la beneficiaria deberá contar, además, con una jornada igual o superior a once horas semanales. Según lo dispuesto en el artículo 1° de la ley No 21.530, establece: “Con todo, si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora. Para estos efectos, consignará el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales”. Que, para la determinación de la cantidad de días corridos de descanso compensatorio, se debe tener presente lo dispuesto en el artículo 1° de la ley N° 21.530, relativo al otorgamiento de los 14 días hábiles, en relación a lo dispuesto en el artículo 69 del estatuto laboral, el cual establece que 15 “para los efectos del feriado el día sábado se considerará siempre inhábil”, razón por lo cual, 14 días hábiles equivalen a 20 días corridos contados desde el término de la relación laboral, es decir desde el 28 de febrero de 2023. Por tanto, el total de días que se deben cancelar equivale a 20 días corridos, el monto total corresponde al siguiente valor según cada demandante:

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, por el monto de \$1.691.717.-

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, por el monto de \$922.742.-



3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, por el monto de \$1.166.530.-

4. REAJUSTES E INTERESES: Art. 63 y 173 CT.

PETICIONES CONCRETAS: Tener por interpuesta demanda en procedimiento ordinario por despido improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de Clínica de Salud Integral S.A, RUT: 78.918.290-6 y, solidariamente en contra de Centro de Especialidades Médicas Integrales S.A., RUT: 76.906.480-k e Inmobiliaria Inversiones Clínica Rancagua S.A., RUT: 76.086.007-7, todos representados legalmente por KATHERINE ALEXANDRA GARSTMAN GARCÍA, ya individualizados, admitirla a tramitación y acogerla en todas sus partes, declarando, en definitiva: **Que, se concluye indubitadamente, que el despido del cual fuimos objeto el día 28 de febrero de 2023, por parte de nuestro ex empleador, es del todo improcedente.**

En consecuencia, sometemos a la decisión de S.S. las siguientes pretensiones:

1) Respecto al Despido Improcedente:

a) Que se desestime por completo la causal del artículo 161, inciso 1 del Código del Trabajo, argüida por el demandado para sustentar nuestro despido.

b) Que se califique como IMPROCEDENTE el despido practicado por nuestro ex empleador;

2) Respecto de las Prestaciones Adeudadas:

a) Recargo:

Que se aplique a la demandada el recargo legal del 30% de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, respecto de cada trabajador lo siguiente:

1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, por el monto de \$8.374.000.-

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, por el monto de \$4.567.572.-

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, por el monto de \$5.774.324.-

b) Descuento del aporte al seguro de cesantía, por la cantidad total de:

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, por el monto de \$2.257.194.-

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, por el monto de \$572.338.-

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, por el monto de \$3.103.151.-

c) Días de descanso reparatorio ley 21.530, por la cantidad total de:

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, por el monto de \$1.691.717.-

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, por el monto de \$922.742.-

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, por el monto de \$1.166.530.-

d) Todo lo anterior con costas, reajustes e intereses, de acuerdo con lo que ordenan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Contesta demanda. Que comparece don JORGE CANALES TORO, abogado, en representación de CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A.; CENTRO DE ESPECIALIDADES MEDICAS INTEGRALES S.A. e INMOBILIARIA E INVERSIONES CLÍNICAS RANCAGUA S.A., persona jurídica de derecho privado del giro de su denominación, Rut. 78.918.290-6; 76.906.480-K y, 76.086.007-7, todos domicilio para estos efectos en Avenida Bernardo O'Higgins N°634, piso 7, Comuna de Rancagua vengo en contestar la demanda por despido; cobro de prestaciones e indemnizaciones y deducida en contra de la CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A.; CENTRO DE ESPECIALIDADES MEDICAS INTEGRALES S.A. e INMOBILIARIA E INVERSIONES CLÍNICAS RANCAGUA S.A

OPONEMOS LA SIGUIENTE EXCEPCIÓN:

I.- OPONE EXCEPCIÓN DE FINIQUITO: Que, respecto a las alegaciones de las demandantes, don SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, suscribe finiquito en fecha 13 de



marzo de 2023 y anexo de fecha 10 de mayo de 2023; doña JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, suscribe finiquito en fecha 13 de marzo de 2023 y anexo de fecha 20 de abril de 2023 don CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, suscribe finiquito en fecha 13 de marzo de 2023 y anexo de fecha 08 de mayo de 2023 ante Ministro de fe, las partes suscriben finiquito y anexo de finiquito, según sea el caso, por lo que se opone la excepción de finiquito, conforme lo dispone el artículo 177 del Código del Trabajo. El finiquito es “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. El finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y, frecuentemente, es de carácter transaccional”. (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Manual del Derecho del Trabajo, Tomo IV, quinta edición actualizada, pág. 60). Que, asimismo, este tribunal ha señalado que el finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional que tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y da cuenta del término de la relación en las condiciones que en él se consignan. Tal instrumento, de acuerdo a la transcrita norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos. A saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendiente. Que, en este orden de ideas, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio, pero debe ser expresado o expresamente reservado, lo que no ocurrió en la especie. Que, como se señaló en cuanto a las formalidades, debe constar por escrito, debe haber sido firmado por el trabajador y alguno de los ministros de fe que indica el artículo 177 del Código del Trabajo, y ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento, y respecto a los presupuestos subjetivos, debe constar el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dar cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes. Que, además debe tenerse presente que el finiquito es un acto jurídico -bilateral que supone para nacer la manifestación de voluntad de ambas partes y para su validez, como todo acto jurídico, produce plenamente sus efectos hasta la declaración de nulidad judicialmente declarada. Que, así las cosas, al no haberse deducido por la parte actora, la acción de nulidad relativa le está vedado restarle el mérito alguno en cuanto a su validez, máxime cuando conforme al artículo 1698 del Código Civil, le corresponda la parte actora acreditar en el proceso correspondiente que el finiquito otorgado adolece de un vicio de nulidad. Que, valga indicar en este orden de ideas el finiquito, etimológicamente encuentra su origen en la conjunción de dos términos con significados bien precisos: fin, que es término, el remate o la consumación de una cosa; y la palabra cito (citare), que significa proclamar, anunciar. En un sentido forense expresa la liberación de una deuda o



parte de ella que hace el acreedor al deudor. Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el finiquito es el remate de las cuentas; el certificado que se da para que conste estar ajustadas y satisfecho el alcance de ellas; dar finiquito es acabar con el caudal o con otra cosa. Se sostiene que el finiquito laboral constituye una institución propia del Derecho del Trabajo que puede conceptualizarse como una convención entre las partes del contrato de trabajo por medio de la cual llegan a un acuerdo relativo al cumplimiento de las obligaciones recíprocas con el objeto principal de impedir que la controversia deba plantearse necesariamente ante los Tribunales de Justicia. De ambos tipos de conceptos esbozados -etimológico y doctrinario- se puede concluir que el finiquito laboral tiene dos fines específicos, que se confunden con su objeto: uno, ser un acto por el cual se pone término a una vinculación determinada y otro, certificar los derechos emanados de la misma, con efecto permanente entre las partes del vínculo. A mayor abundamiento, cabe tener presente que, por razones de seguridad jurídica, resulta del todo inaceptable que una declaración de voluntad manifestada libre y espontáneamente, con pleno conocimiento de sus consecuencias, pretenda posteriormente desconocerse en sus efectos por quien concurrió a expresarla, burlando as el objetivo de dar certeza a los hechos manifestados expresamente en un acto propio. Por lo que el finiquito produce plenos efectos jurídicos, respecto a aquellas materias a las cuales no se ha formulado reserva expresa. Ello mismo ha motivado que se considere al finiquito laboral como equivalente, en cuanto a su fuerza legal, a una sentencia firme y ejecutoriada que pone término a la relación laboral de que se trata por la causal y en las condiciones que allí se estipulan. Finalmente, hacemos presente que el referido finiquito se expresa que leyó, firmó y ratificó ante mí el trabajador(a), ante Ministro de Fe. La actora suscribe el respectivo finiquito, manifestando su conformidad respecto a los ítems señalado en el instrumento.

II.- IDEAS GENERALES Y CONTESTACIÓN PROPIAMENTE TAL:

1.- Respecto a doña SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA. En fecha 01 de abril de 2000, la actora ingresó a prestar servicios para CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., en el cargo de matrn, bajo subordinación y dependencia de ésta, sin perjuicio de realizar otras tareas análogas o similares al cargo asignado. Debiendo dar oportuno y fiel cumplimiento a las gestiones y responsabilidades que le sean encomendadas o asignadas, según consta de su contrato de trabajo. Sus servicios se prestaron en dependencias de la CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., conforme a jornada horaria preestablecida en su contrato y de acuerdo a los requerimientos del servicio que se presta a la comunidad. Bajo una jornada de 45 horas semanales y bajo sistema de turnos conforme se expresa en su contrato de trabajo Respecto a la remuneración del actor su última remuneración mensual al momento de terminar el contrato, ascendente a la suma de \$ 2.537.576

2.- Respecto a doña JOCELYN ANNE COLEMAN REYES. En fecha 01 de junio de 2007, la actora ingresó a prestar servicios para CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., en el cargo de matrona, bajo subordinación y dependencia de ésta, sin perjuicio de realizar otras tareas análogas o similares al cargo asignado. Debiendo dar oportuno y fiel cumplimiento a las gestiones y responsabilidades que le sean encomendadas o asignadas, según consta de su contrato de trabajo. Sus servicios se prestaron en dependencias de la CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., conforme a jornada horaria preestablecida en su contrato y de acuerdo a los requerimientos del servicio que se presta a la comunidad. Bajo una jornada de 45 horas semanales y bajo sistema de turnos conforme se expresa en su contrato de trabajo Respecto a la remuneración del actor su



última remuneración mensual al momento de terminar el contrato, ascendente a la suma de \$ 1.342.995

Respecto a don CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN. En fecha 02 de febrero de 2009, la actora ingresó a prestar servicios para CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., en el cargo de matrona, bajo subordinación y dependencia de ésta, sin perjuicio de realizar otras tareas análogas o similares al cargo asignado. Debiendo dar oportuno y fiel cumplimiento a las gestiones y responsabilidades que le sean encomendadas o asignadas, según consta de su contrato de trabajo. Sus servicios se prestaron en dependencias de la CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S.A., conforme a jornada horaria preestablecida en su contrato y de acuerdo a los requerimientos del servicio que se presta a la comunidad. Bajo una jornada de 45 horas semanales y bajo sistema de turnos conforme se expresa en su contrato de trabajo Respecto a la remuneración del actor su última remuneración mensual al momento de terminar el contrato, ascendente a la suma de \$ 1.749.795

Que, respecto a los tres demandantes, en el referido contrato se establecen una serie de obligaciones contractuales, entre ellas debía cumplir con su obligación de prestar los servicios con la diligencia y cuidado que se emplean ordinariamente en sus negocios; Acatar rigurosamente las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Asimismo, se establece que la demandante se compromete y obliga a prestar sus servicios en todas las secciones o áreas desempeñando las labores de enfermera, en todas las faenas asignadas a dicho cargo, con todas las facultades, atribuciones y obligaciones que emana de la naturaleza del mismo. Obligándose a cumplir las comisiones de servicios que en razón de su cargo se requieran. La cláusula quinta se establece entre otras obligaciones; "cumplir las funciones de su cargo; la de acatar rigurosamente y en todo cuanto corresponda, las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como las contenidas en instructivos, manuales o procedimientos administrativos dictados o que dicte la empresa en ejercicio de sus facultades de organización, dirección y administración....."; la de "mantener reserva de los antecedentes de los que tomé conocimiento", entre otras. Así como aquellas contenidas en Manuales, instructivos, procedimientos; actitud y colaboración permanente para cumplir con sus labores ordinarias; Obligación de fidelidad; Obligación de someterse a exámenes de detección de drogas y alcohol; Obligación de presentarse en condiciones físicas y mentales adecuadas; Obligación de Lealtad, entre ellas secreto profesional, prohibición de competencia desleal y asistir a cursos de perfeccionamiento y capacitación, entre otras. Por su parte, en su contrato de trabajo contemplaba una serie de hechos que le estaban prohibido a la trabajadora y cuya infracción, puede acarrear el término de la relación laboral, entre ellas, además de las causales de los art. 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, se contempla la prohibición de ejecutar labores o negociaciones para o con terceros, relacionados con el giro de la empresa. Consta del contrato de trabajo que las partes contratantes expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe, por lo que debe estarse a ella en cuanto condición o cláusula contractual y la sanción establecida o pactada.

Debe tenerse presente que, tiene plena cabida en el ámbito laboral la denominada Teoría de los Actos Propios y primacía de la realidad, basada en la noción que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe. La legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos del derecho, y que, en el caso, se ha traducido en



la aceptación por parte del demandante de la existencia de una relación de naturaleza civil con sus respectivas consecuencias. Se ha quebrantado el artículo 1546 del Código Civil, norma en la cual se establece el principio de la buena fe contractual, la que debe primar en la ejecución de los contratos, por cuanto, no obstante que el actor definió su posición jurídica en la vinculación con la demandada en los términos señalados, ahora desconoce esa definición, pretendiendo obtener beneficios improcedentes y que derivarían de una relación de naturaleza distinta a la aceptada y fijada por los contratantes. A mayor abundamiento, el artículo 1545 del Código Civil, establece que todo contrato legalmente celebrado en una Ley para las partes contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales, en relación con el artículo 19 del mismo cuerpo legal citado precedentemente, ya que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu. En relación con lo anterior, el contrato de trabajo, definido en el artículo 7 del Código del ramo se caracteriza el mismo, entre otras cosas, por un contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar. Entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales. Por lo mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuido toda nuestra legislación y consagrado, especialmente en materia contractual, en el artículo 1546 del Código Civil. De esta manera, hay claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su relación laboral, sujetándolos a varios deberes que, si bien no han sido explicitados en el texto del contrato pertinente o consensuados expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral. Consecuencia de lo expresado, ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que le habrían correspondido, pues ello implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató. Por todo lo anterior, llama poderosamente la atención la presente demanda interpuesta por la demandante, quien pretenda enriquecerse injustamente, pretendiendo justificar su demanda en hechos que son artificiosos.

II.- JORNADA DE TRABAJO: Respecto a don SANTIAGO CELIS VEGA, a doña JOCELYN COLEMAN REYES y a don CLAUDIO RETAMAL ALARCÓN, como ya fuere expresado precedentemente, la actora se encontraba sujeto a un sistema de turnos de 45 horas semanales.

III.- REMUNERACIONES: Respecto a doña SANTIAGO CELIS VEGA, a doña JOCELYN COLEMAN REYES y a don CLAUDIO RETAMAL ALARCÓN, la remuneración, su última remuneración mensual al momento de terminar el contrato, cuya remuneración imponible asciende era la suma de \$ 2.537.576; \$ 1.342.995 y \$ 1.749.795, respectivamente.

IV.- TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL: Que, en cuanto al término de la relación laboral, aplicable a las tres demandantes, éste se produjo en fecha 28 de febrero de 2023, por la causal de necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, derivadas de la reestructuración y racionalización de sus recurso materiales y humanos, acciones necesarias debido a la situación financiera de la empresa, y también a las bajas en la productividad de algunas de sus áreas más emblemáticas debido a los cambios en las



condiciones del mercado, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo: En efecto, en fecha 24 de febrero de 2023 respecto a don Santiago Celis Vega; en fecha 27 de febrero de 2023 respecto a doña Jocelyn Coleman Reyes y en fecha 25 de enero de 2023 respecto a don Claudio Retamal Alarcón, se les comunica formalmente, mediante la entrega y envío de la carta de término de relación laboral, que ésta concluirá irremediablemente el día 28 de febrero de 2023: Estableciendo como fundamento de hecho, dicen relación con el proceso de racionalización (reducción de costos) y reestructuración que sufre la empresa señalando “Como es de su conocimiento, el rubro de la salud, y de las clínicas privadas en particular, es un mercado dinámico y extremadamente competitivo, lo que se ha manifestado en una inestable demanda de servicios con una marcada tendencia decreciente, lo que sumado al aumento de costos fijos durante los últimos años como factores frente a los cuales la empresa no tiene control ni injerencia alguna, ha obligado a la empresa a ajustar sus estrategias y políticas. Entonces, si bien es cierto que la empresa sigue siendo solvente, se ha hecho estrictamente necesario para la administración revisar su funcionamiento en profundidad con el objeto de adoptar de manera oportuna aquellas medidas de reestructuración y racionalización que permitan mejorar considerablemente sus resultados comerciales, financieros y operativos a la brevedad posible. En dicho contexto, se ha tomado la decisión de cerrar el área de maternidad de la clínica. Ello por cuanto este año 2022, en aquella área apenas se ha venido superando en promedio un 44% de ocupación, a causa de razones multifactoriales, tales como el constante descenso en las tasas de natalidad que ha venido experimentando el país, unido al fuerte incremento del entorno competitivo en el sector en que nos ubicamos, entre otros factores incidentes que han conllevado a una sostenida baja de la tasa de actividad en tales áreas en los últimos 3 años. De modo que esta área será cerrada y dejará de ser parte de nuestra oferta de salud en Clínica Red Salud Rancagua, lo que implica el necesario despido de un total aproximado de x personas, para quienes no ha existido la posibilidad de encontrar una reubicación en la clínica (ya que habrá algunos casos en que sí se les podrá reubicar al interior de la clínica). Hemos hecho nuestros mejores esfuerzos para reubicar, pero los mismo lamentablemente. No han alcanzado a todos los afectados por estas medidas, haciendo en consecuencia inevitablemente necesaria su salida por las razones antes expuestas...”

Hacemos presente que la reorganización del área, trajo consigo el cierre definitivo de la unidad de maternidad, con la desvinculación de aproximadamente 21 personas de dicha área, más aquellas desvinculaciones que se habrían llevado a cabo entre los meses de enero de 2023 a la fecha suma 39 personas.

En efecto, los fundamentos de derecho de la desvinculación del actor, se basan en lo dispuesto en el “Artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168. En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual



devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos. Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.” En efecto los hechos que se describen son reestructuración que la compañía debe introducir en el área de trabajo en la cual presta sus servicios. Reestructuración que se llevó a cabo y significó la desvinculación y reubicación de colaboradoras, según las necesidades del servicio y empresa, cambios en la economía y bajas de productividad. En efecto, el demandante tenía pleno conocimiento que la situación económica de la empresa era bastante compleja y, que existía la necesidad de reestructurar y suprimir cargos que hizo necesaria su separación, como la de varios otros colaboradores. Que, respecto a los despidos ocurridos el día 28 de febrero de 2023, a juicio de esta parte, se encuentra justificado.

V.- EL DERECHO: Como ya se dijo el lugar de trabajo comprenderá las instalaciones donde funciona la Clínica o en la ciudad de Santiago, en armonía con lo establecido en los N° 2 y 3 del artículo 10 del Código del Trabajo, en cuanto a imprimir certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador conozca cabalmente los términos básicos de la contratación y, los términos del contrato en el cual se va a desempeñar, lugar de desempeño, funciones y demás condiciones. Que, por lo tanto, el contrato podríamos entenderlo, entonces, como el pacto o convenio entre dos partes que se obligan sobre una materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas (Daniel Nadal Serri. El despido en el Código del Trabajo. Lexis-Nexis 2003). Que conforme lo señala el artículo 10 N° 6 del Código del Trabajo, en su contrato de trabajo se ha establecido la duración del mismo, señalando modalidades o condiciones. En cuanto a la causal legal de término de la relación laboral, se alega la causal legal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, art. 161 CT, contemplada, derivado precisamente del cierre definitivo del área de maternidad y su no posibilidad de reubicación Todo lo cual ha conllevado una afectación profunda en nuestros ingresos, provocando efectos permanentes que junto con la adopción de otras medidas de racionalización y contención de costos nos obligan a racionalizar nuestra dotación, para reestructurarla y ajustarla a la nueva realidad que enfrentará el giro por largo tiempo, sin que aún tengamos certeza sobre qué otras medidas de autoridad o cambio en las circunstancias podrían ocurrir; todas sobre las cuales no tenemos control alguno. En efecto, el “Artículo 161 del Código del Trabajo; “Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168. En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva



confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos. Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia. “Una de las finalidades del artículo 10 del Código del Trabajo es imprimirle certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, de tal suerte que el trabajador debe conocer cabalmente los términos básicos de su contratación, esto es, a lo menos, la persona de su empleador, lugar de desempeño, naturaleza de sus funciones, remuneraciones y jornada de trabajo, condiciones y obligaciones a que se obliga –todas estas- que le deben permitir prever y deslindar los tiempos de trabajo, descanso y distracción”. (Dictamen Ord. N196.9- Dir. Trabajo 17.01.2002). Debe tenerse presente SS., que, tiene plena cabida en el ámbito laboral la denominada Teoría de los Actos Propios y primacía de la realidad, en donde las demandantes no puede desconocer, ya que tenían pleno conocimiento del proceso de reestructuración y cierre que se estaba llevando a cabo, nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe, como lo ha reiterado innumerables sentencias de nuestros Tribunales de Justicia. La legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos de derecho. No menos cierto es la alegación de la parte demandante en cuanto a formular acción por despido improcedente, lo que a todas luces no corresponde, como vicio formal de interposición de acción. Lo que se ratifica por las sentencias allegadas al proceso que se refieren a la causal de necesidad de la empresa, cumpliéndose los requisitos de objetividad, gravedad temporalidad, refiere a despido injustificado y no a la improcedencia del mismo. El término improcedente se define que no se ajusta a la ley o al procedimiento judicial. El despido improcedente se produce cuando, en la decisión del empleador de finalizar la relación contractual que tiene con el trabajador: se incumplen las formalidades necesarias para ello, carta aviso, lo que no ocurre en la especie.

Por lo anterior, no corresponde acceder a las pretensiones de la contraria ni suma ni indemnizaciones ni incremento alguno.

Que, no corresponde la devolución de aporte a seguro de cesantía alegado por el actor fundado en el artículo 13 de la Ley 19.728, más aún si el despido a juicio de esta parte es justificado y, así solicitamos sea declarado. Precisamente, nos ajustamos a su contrato de trabajo, no entendemos el trasfondo de sus acciones. De esta forma, nos preguntamos ¿Corresponde el cobro y pago de las indemnizaciones y prestaciones en los términos reclamadas? Puede, a la luz de los antecedentes a que se ha pasado revista, razonablemente pensarse, que, tal y como lo señala la demandante en su demanda. Creemos que la respuesta a esa interrogante debe ser necesariamente negativa. Todos los elementos probatorios que se han citado serán acompañados en la etapa procesal pertinente.

VI. EN CUANTO A LA ALEGACIÓN RESPECTO AL SEGURO CESANTÍA:

Debemos señalar que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corroboramos lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “...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. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...” . Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728. Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó 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 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses; Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; y de impedirse la imputación de las cotizaciones hechas por el empleador a que alude el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, por lo que en caso de acogerse alguna pretensión de ésta índole se estaría imponiendo una nueva sanción que no está contemplada expresamente en la ley, lo que no puede aceptarse. Por estas razones, se debe colegir que, si el contrato de trabajo terminó por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, según lo prescribe el inciso penúltimo del artículo 168 del mismo cuerpo normativo, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728; ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.



VII. PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES RECLAMADAS: Que, solicitamos el rechazo absoluto de las pretensiones de las demandantes.

Respecto a don SANTIAGO CELIS VEGA:

- A) Que, el término de la relación laboral no es improcedente;
- B) Que, respecto al recargo del 30% de indemnización de años de servicio, no corresponde, menos en la suma de \$8.374.000;
- C) Que, no corresponde la devolución del descuento por AFC en la suma de \$ 2.257.194;
- D) Que, no corresponde suma alguna por días de descanso reparatorio, menos en la suma de \$ 1.691.717. Que, No corresponde reajustes ni intereses ni costas.

Respecto a doña JOCELYN COLEMAN REYES:

- A) Que, el término de la relación laboral no es improcedente;
- B) Que, respecto al recargo del 30% de indemnización de años de servicio, no corresponde, menos en la suma de \$4.567.572;
- C) Que, no corresponde la devolución del descuento por AFC en la suma de \$ 572.338;
- D) Que, no corresponde suma alguna por días de descanso reparatorio, menos en la suma de \$ 922.742. Que, No corresponde reajustes ni intereses ni costas.

Respecto a don CLAUDIO RETAMAL ALARCÓN:

- A) Que, el término de la relación laboral no es improcedente;
 - B) Que, respecto al recargo del 30% de indemnización de años de servicio, no corresponde, menos en la suma de \$5.774.324;
 - C) Que, no corresponde la devolución del descuento por AFC en la suma de \$ 3.103.151;
 - D) Que, no corresponde suma alguna por días de descanso reparatorio, menos en la suma de \$ 1.166.530. Que, No corresponde reajustes ni intereses ni costas.
- En suma, se rechace en todas partes la demanda, con expresa condena en costas.

PETICIONES CONCRETAS: tener por contestada la demanda por despido; rechazar la demanda en todas sus partes, estableciéndose que la relación laboral ha terminado por necesidades de empresa, rechazando en todas sus partes las pretensiones de la demandante, con expresa condena en costas.

TERCERO: Audiencia preparatoria.

1.- Traslado a la excepción de finiquito La parte demandante, evacua el traslado respecto a la excepción de finiquito, solicitando su rechazo. Los argumentos de fondo quedan registrados íntegramente en audio. El Tribunal resuelve: Su resolución quedara para definitiva.

2.- Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

3.- Hechos pacíficos

- 1.- La existencia de la relación laboral entre las partes con la fecha de inicio y término indicados en la demanda.
- 2.- Que los tres demandantes desempeñaron sus funciones en Clínica Integral S.A.



3.- Que los tres demandantes son matrones y cumplieron funciones distintas.

4.- Que con fecha 28 de febrero de 2023 los demandantes fueron despedidos invocándose la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

5.- Que la remuneración del señor Celis y del señor Retamal es el contemplado en la demanda.

6.- Que el aporte realizado por el empleador a cada uno de los actores por seguro de cesantía es aquel señalado en la demanda.

Convención probatoria

1.- Se establece como convención probatoria que las demandadas constituyen una unidad económica en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo.

2.- Que la remuneración de la demandante Sra Coleman para efectos de indemnizaciones asciende a la suma de \$ 1.384.113.-.

Hechos a probar

1.- Causa de terminación de los servicios, hechos que la constituyen, fechas y demás circunstancias.

2.- Funciones que realizaban los actores, funciones pactadas y las efectivamente realizadas por los actores. Hechos y circunstancias.

3.- Efectividad que los demandantes tienen derecho al descanso reparatorio contemplado en la Ley N° 21.530 y en su caso si este se encuentra efectivamente pagado. Hechos y circunstancias.

CUARTO: Audiencia de juicio

Los demandantes incorporan:

1.- Documental:

Respecto de Santiago Alfonso Celis Vega: Finiquito de fecha 28 de abril de 2023.

Respecto de Jocelyn Anne Coleman Reyes: Finiquito de fecha 28 de abril de 2023.

Respecto de Claudio Enrique Retamal Alarcón: Finiquito de fecha 28 de abril de 2023.

Exhibición de documentos: Se da por cumplida.

1.- Contrato de trabajo y anexos debidamente suscrito de cada uno de los demandantes.

2.- Carta de despido de todos los demandantes.

3.- finiquitos días reparatorios de la ley 21.530.

3.- Testimonial:

1. Cecilia del Carmen Gutiérrez Fuentes, cédula de identidad N° 17.496.659-1, matrona, domiciliada en Los Perales 1116, Valle Lo Castillo, Machalí. Trabajo en Hospital de Rancagua desde de 2006 y trabajaba en Red Salud hasta febrero de 2023.

2.- María José Romero Abarca, cédula de identidad N° 15.125.872-7, matrona, domiciliado en pasaje 12, casa 328, Rancagua Norte, trabajo hospital Rancagua hace 16 años y trabajó en RED SALUD desde 2014 a 2023 enero.

2.- PRUEBA DEMANDADAS

1.- Documental:

Respecto de Claudio Retamal



- 1.- Contrato de trabajo de 02 de febrero de 2009 y, anexos de 03 de marzo de 2009; 02 de junio de 2009; 01 de noviembre 2010; 01 de febrero de 2012; 01 de julio de 2012; 01 de julio de 2013.
- 2.- Copia de carta de término de relación laboral fechado 25 de enero de 2023, notificación personal e inspección del trabajo.
- 3.- Liquidaciones de sueldo mes de enero de 2022 a febrero de 2023.
- 4.- Copia de finiquito y anexo de finiquito.
- 5.- Copia de Registro de asistencia 01 de marzo de 2022 a 28.02.2023.
- 6.- Certificados de cotizaciones previsionales febrero de 2009 a Febrero de 2023.

Respecto de Santiago Celis

- 7.- Contrato de trabajo de 01 de abril de 2000; 01 de julio de 2000; 01 de octubre de 2000; 01 de junio de 2002; 01 de julio de 2003; 01 de julio de 2005 y, anexos de 01 de julio de 2006; 01 de julio de 2006; 07 de mayo de 2007; 01 de julio de 2007; 01 de julio de 2008; 01 de julio de 2009; 01 de febrero de 2012; 01 de julio de 2012; 01 de julio de 2013.
- 8.- Copia de carta de término de relación laboral fechado 24 de enero de 2023, notificación personal e inspección del trabajo.
- 9.- Liquidaciones de sueldo mes de enero de 2022 a febrero de 2023.
- 10.- Copia de finiquito y anexo.
- 11.- Copia de Registro de asistencia 01 de marzo de 2022 a 28.02.2023.
- 12.- Certificados de cotizaciones previsionales abril de 2000 a Febrero de 2023.

Respecto de Jocelyn Coleman

- 13.- Contrato de trabajo de 01 de junio de 2007 y, anexos de 1 de julio de 2007; 1 de octubre de 2007; 01 de julio de 2008; 01 de febrero de 2012; 01 de julio de 2013; 01 de octubre de 2022 y 31 de enero de 2023.
- 14.- Copia de carta de término de relación laboral fechado 27 de enero de 2023, notificación personal e inspección del trabajo.
- 15.- Liquidaciones de sueldo mes de enero de 2022 a febrero de 2023.
- 16.- Copia de finiquito y anexo de finiquito.
- 17.- Copia de Registro de asistencia 01 de marzo de 2022 a 28.02.2023.
- 18.- Certificados de cotizaciones previsionales junio de 2007 a Febrero de 2023.

Documentos Generales

- 19.- Copia de 16 finiquitos otras áreas Clínica, suscritos entre los meses de Octubre de 2022 a Enero de 2023.
- 20.- Comunicado interno vía email informando a todos los trabajadores el término del servicio de maternidad.
- 21.- Comunicados externos de cierre de maternidad Isapre, Diario El Rancagüino e Instagram.
- 22.- Organigrama con servicio de maternidad y sin servicio de maternidad.
- 23.- Consolidado año tributario 2022 y 2023 Centro de especialidades médicas e informe consolidado de las sociedades en auditoría Inmobiliaria e inversiones Clínicas Rancagua S.A. 2020-2021 y 2021-2022.
- 24.- Plan de eficiencia año 2023 y nómina de desvinculaciones por área.

3.- Testimonial:

1. Miguel Antonio Valenzuela Arias, cédula de identidad N° 11.862.248-0, domiciliado en alameda 634, séptimo piso, médico.



Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua
Teléfono (72) 2228824 - 2239737
Correo electrónico jlabrancagua@pjud.cl
José Victorino Lastarria N° 410, 4° piso Centro de Justicia
Rancagua

2. Evelyn Andrea Moreno Rivera, cédula de identidad N° 12.882.050-7, domiciliado en Avenida San Juan 0230 Rancagua, ingeniero comercial, subgerente comercial de Red Salud.

3. Daniel John Vásquez Márquez, cédula de identidad N° 13.357.317-8, subgerente de personas de la Clínica Red Salud, Rancagua, domiciliado en pasaje Putre 2336, Rancagua

ANÁLISIS PRUEBA RENDIDA.

I.- EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FINIQUITO y COBRO DE PRESTACIÓN DE DESCANSO REPARATORIO LEY 21.530.-

QUINTO: Que el demandado interpuso excepción de finiquito en relación a los tres actores por haber suscrito finiquito. Efectivamente suscribió finiquitos, pero en todos ellos estampan reserva de los derechos reclamados. No es posible acceder a la solicitud de finiquito respecto de las peticiones concretas solicitadas en esta demanda.

Que sin perjuicio de lo anterior en los ANEXO de finiquito se pagó parte del descanso REPARATORIO Ley 21530.-, por tanto, en relación a esta petición se debe restar el monto pagado.

Los anexos señalan:

1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, suscribió finiquito el 13 de marzo de 2023 (timbre notario) y deja fuera del acuerdo las acciones interpuestas en la demanda mediante una reserva al lado del documento, sin embargo, en ANEXO DE FINIQUITO de fecha 18 de abril de 2023 soluciono una de ellas en el cual se indica:

“En este acto don Santiago Alfonso Celis Vega, en cumplimiento a la Ley 21.530 en el finiquito referido anteriormente, declara recibir a su entera satisfacción el pago de remuneración correspondiente a 14 días de DESCANSO REPARATORIO según el siguiente detalle:

Descanso Reparatorio: \$799.555.-
Descuento Leyes Sociales: \$152.235.-
Total Liquido a pagar: \$647.320.- “

2.- JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, suscribió finiquito el 13 de marzo de 2023 (timbre notario) y deja fuera del acuerdo las acciones interpuestas en la demanda mediante una reserva al lado del documento, sin embargo, en ANEXO DE FINIQUITO de fecha 20 de abril de 2023 (timbre notario) soluciono una de ellas en el cual se indica:

“En este acto doña Jocelyn Anne Coleman Reyes, en cumplimiento a la Ley 21.530 en el finiquito referido anteriormente, declara recibir a su entera satisfacción el pago de remuneración correspondiente a 14 días de DESCANSO REPARATORIO según el siguiente detalle:

Descanso Reparatorio: \$519.902.-
Descuento Leyes Sociales: \$94.986.-
Total Liquido a pagar: \$424.916.- “

3.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN. Suscribió finiquito el 10 de marzo de 2023 (timbre notario) y deja fuera del acuerdo las acciones interpuestas en la



demanda mediante una reserva al pie del documento, sin embargo, en ANEXO DE FINIQUITO de fecha 8 de mayo de 2023 soluciono una de ellas en el cual se indica:

"En este acto don Claudio Enrique Retamal Alarcón, cumplimiento a la Ley 21.530 en el finiquito referido anteriormente, declara recibir a su entera satisfacción el pago de remuneración correspondiente a 14 días de DESCANSO REPARATORIO según el siguiente detalle:

Descanso Reparatorio: \$566.972.-

Descuento Leyes Sociales: \$104.550.-

Total Liquido a pagar: \$462.422.-"

SEXTO: Que los demandantes cobran los siguientes montos.

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, por el monto de \$1.691.717.- (pagado en finiquito Descanso Reparatorio: \$799.555.-)

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, por el monto de \$922.742.- (pagado en finiquito Descanso Reparatorio: \$519.902.-)

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, por el monto de \$1.166.530.- (pagado en finiquito Descanso Reparatorio: \$566.972.-)

SÉPTIMO:

1.- Que la ley 21.530.- establece lo siguiente:

"Artículo 1.- Otórgase, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado "descanso reparatorio" a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. Este beneficio consistirá en catorce días hábiles de descanso... Se podrá hacer uso de este beneficio durante el período de tres años contado desde la fecha de publicación de esta ley, conforme a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Con todo, si al término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador o empleadora deberá compensarlos en dinero al trabajador o trabajadora. Para estos efectos, consignará el valor de los días pendientes que le habrían correspondido utilizar en la respectiva remuneración, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales.

Artículo 2.- Los beneficiarios deberán haberse desempeñado continuamente desde el 30 de septiembre de 2020, y estar en servicio en alguno de los establecimientos de salud privados, farmacias y almacenes farmacéuticos a los que alude el artículo 1 a la fecha de publicación de esta ley. La referida continuidad no se verá afectada por el uso de licencias y permisos regulados en la ley, tales como los contemplados en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, sobre "Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar", ni por el uso de la licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad Covid-19.

El beneficiario o la beneficiaria deberá contar, además, con una jornada igual o superior a once horas semanales, circunstancia que no resultará aplicable a quienes se encuentren excluidos de los límites de la jornada de trabajo.

Respecto de quienes hayan desempeñado funciones, trabajos o servicios en alguna de las instituciones señaladas en los incisos anteriores y en las labores antes descritas, en modalidad exclusiva de teletrabajo, se les concederá el beneficio de "descanso reparatorio" por siete días hábiles.



Artículo 3.- Quienes deseen hacer uso del beneficio de la presente ley deberán requerirlo por medio del procedimiento de solicitud de uso de feriado legal, indicarán su período de uso, si se ejercerá de manera fraccionada o continua, y será aplicable lo dispuesto en el [artículo 44 del decreto N° 969, de 1934, del Ministerio del Trabajo](#).

Artículo 4.- No tendrán derecho al beneficio de esta ley los trabajadores y las trabajadoras que tengan facultades de representación del empleador y facultades generales de administración, y quienes hayan hecho uso efectivo del beneficio contenido en la [ley N° 21.409](#), que establece un descanso reparatorio para las trabajadoras y los trabajadores de la salud que indica, en reconocimiento a la labor desempeñada durante la pandemia por Covid-19.

2.- Que las demandantes según sus contratos de trabajo MATRONA O MATRÓN desde fecha anterior al 30 de septiembre 2020 y se desempeñaron continuamente hasta la fecha del despido el 28 febrero de 2023, la clínica Red Salud corresponde a los instituciones indicadas en el artículo 1 de la ley 21.530 y todas tenían jornada iguales o superiores a 11 horas semanales. En cuanto al número de días corresponde a los 14 días hábiles (18 corridos 5+2+5+2+4 contados desde el inicio del goce del feriado).

Se calculará en base a los montos ofrecidos por el demandado en la carta despido como día de feriado por tener igual tratamiento jurídico (de feriado). El valor diario obtenido se multiplicará por 18. No es posible calcular por monto de última remuneración por ser un concepto jurídico distinto.

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, por el monto de \$1.691.717.- (pagado en finiquito Descanso Reparatorio: \$799.555.-). Valor finiquito feriado: \$72.661.- (valor diario) y 18 días corridos (14 hábiles) \$1307.898.- Diferencia pendiente de pago: \$508.343.-

2. JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, por el monto de \$922.742.- (pagado en finiquito Descanso Reparatorio: \$519.902.-) Valor finiquito feriado: \$35.765.- y 18 días corridos equivalen a \$643.770.-. Diferencia pendiente de pago: \$123.868.-

3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, por el monto de \$1.166.530.- (pagado en finiquito Descanso Reparatorio: \$566.972.-) Valor finiquito feriado: \$49.325.- y 18 días corridos equivalen a \$887.850.-. Diferencia pendiente de pago: \$320.878.-

II.- EN CUANTO A LA DECLARACIÓN DE ÚNICO EMPLEADOR

OCTAVO: Que las partes en audiencia preparatoria establecieron como hechos no controvertidos que:

1.- Se establece como convención probatoria que las demandadas constituyen una unidad económica en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo.

Que el artículo 3 del Código del Trabajo establece en lo pertinente: ...Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.



...Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán **solidariamente** responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

NOVENO: Que atento a la convención probatoria se declarará que CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A, RUT: 78.918.290-6, CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS INTEGRALES S.A., RUT: 76.906.480-k e INMOBILIARIA INVERSIONES CLÍNICA RANCAGUA S.A., RUT: 76.086.007-7, como un único empleador solo para efectos laborales y previsionales conforme al artículo 3 del Código del Trabajo debiendo responder solidariamente respecto de las obligaciones.

III.- EN CUANTO A LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA.

DÉCIMO: PESE A QUE NO SE DISCUTE SE ACREDITA EL CIERRE DE LA MATERNIDAD DE LA CLÍNICA RED SALUD EL 28 DE FEBRERO DE 2023.

Que se incorpora Comunicado interno vía email informando a todos los trabajadores el término del servicio de maternidad y también se informa a las entidades relacionadas el cierre mediante a Isapre y por medios como el Diario El Rancagüino (periódicos) e Instagram.

UNDÉCIMO: Las cartas de despido son todas similares. Que al leer las cartas de despido todas son de idéntico tenor en cuanto a la causal de necesidades de la empresa (art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo) y en cuanto a los fundamentos de hecho. Estas cartas expresan:

Informamos a usted que se ha decidido poner término a la relación laboral mantenida con usted en su calidad de MATRON (MATRONA) ... invocando para ello la causal del inciso primero del artículo 161 del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa que se hará efectivo con fecha de 28 de febrero de 2023.

Como es de su conocimiento el rubro de la salud y de las clínicas privadas en particular es un **mercado dinámico y extremadamente competitivo** lo que ha manifestado en una inestable demanda de servicio con una marcada tendencia decreciente lo que sumado **al aumento de costos fijos durante los últimos años** como factores frente a los cuales la empresa no tiene control ni injerencia alguna ha obligado a la empresa a ajustar sus estrategias y políticas

Entonces si bien es cierto que la empresa sigue siendo solvente se ha hecho estrictamente necesario para la administración revisar su funcionamiento en profundidad con el objeto de adoptar de manera oportuna aquellas medidas de reestructuración y racionalización que permitan mejorar considerablemente sus resultados comerciales financieros y operativos a la brevedad posible.

En dicho contexto se ha tomado la decisión de cerrar el área de maternidad de la clínica ello por cuanto este año 2022 en aquella área apenas se ha venido superando en promedio un 44% de la ocupación a causa de razones multifactoriales tales **como el constante descenso en la tasa de natalidad que ha venido experimentando el país**, unido al fuerte **incremento del entorno competitivo** en el sector que nos ubicamos, entre otros factores incidentes que han conllevado a una sostenida baja en la tasa de actividad en tales áreas en los últimos 3 años



De modo aquí esta área será cerrada y dejará ser parte de nuestra oferta de salud en clínica red salud Rancagua lo que implica es necesario despido de un total aproximado de "x" personas para quienes no existió la posibilidad de encontrar una reubicación en la clínica (ya que habrá algunos casos en los que sí se les podrá reubicar al interior de la clínica).

Hemos hecho nuestros mejores esfuerzos para reubicar pero los mismos lamentablemente no han alcanzado todos los afectados por esta medida haciendo en consecuencia inevitablemente necesaria su salida por las razones expuestas.

DUODÉCIMO: Que los motivos explicitados en la carta son:

1.- Mercado competitivo que genera una inestable demanda: El rubro de la salud y de las clínicas privadas en particular es un mercado dinámico y extremadamente competitivo lo que ha manifestado en una **inestable demanda** de servicio con una marcada tendencia decreciente en los últimos **tres años**. En dicho contexto se ha tomado la decisión de **cerrar el área de maternidad de la clínica** ello por cuanto este año 2022 en aquella área apenas se ha venido superando en promedio un 44% de la ocupación a causa de razones multifactoriales tales como:

1. – Inestable demanda producto de constante descenso en la tasa de natalidad que ha venido experimentando el país.

2.- Aumentos de costos fijos: lo que sumado al aumento de costos fijos durante los últimos años

DÉCIMO TERCERO: Que el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo establece:

...en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo 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.**

DECIMO CUARTO: Frases que no contienen hechos: "entre otros factores incidentes", "razones multifactoriales", "tales como", "entro otros factores incidentes" ya que no se desarrollan los motivos del cierre de la maternidad que es lo que exige la ley.

Que atento lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo el empleador no puede indicar hechos distintos a los que expreso en la carta de despido comunicada al trabajador. Por ello se torna relevante lo señalado de la falta de contenido de las frases recién indicadas. No es la contestación o el juicio donde el trabajador debe enterarse de esos hechos no anotados en la carta de despido, la norma tiene un carácter de garantía procesal.

DECIMO QUINTO: El relato del Director Médico señala motivos que no dicen relación con lo escrito en los fundamentos del despido.

Que compareció don Miguel Valenzuela Arias, Director Médico de Red Salud Rancagua desde 2019 quien indica un aspecto sería "muy muy relevante" para haber decidido desde el punto de vista clínico el cierre y se refiere a la forma en que las mujeres que concurrían a la clínica optaban por tener a sus hijos, eligiendo en más de un 90% la modalidad de cesárea, lo cual no es recomendable por la OMS y que se habrían



realizado intentos para rebajar la tasa de cesáreas pero no se logró en la clínica. Que en relación a lo anterior y sus implicancias nada se refiere a ello la carta de despido, no hay un relato sobre los riesgos obstétricos y/o ginecológicos para pacientes y el método elegido de alumbramiento. Esto no puede ser considerado para efectos del artículo 454 N°1 inciso 2 del Código del Trabajo. Llama la atención que sea un motivo tan relevante pero que no se exprese en parte alguna en la carta.

En relación a la baja natalidad es muy residual lo señalado por el Director Médico y solo señalo:

La baja de natalidad en los últimos años en Chile y Rancagua habíamos visto una disminución en los partos que estábamos atendiendo. Esta fue una unidad que nació con la clínica. Luego a una pregunta del Tribunal expreso en cuanto a los partos mensuales expreso: Al momento del cierre estábamos atendiendo 40-50 partos y veníamos de atender 60 a 70 partos.

Que se observa de la respuesta que no indica un periodo concreto de cuando disminuyo la cantidad de partos, considerando que se indica que el periodo de estudio del cierre sería aproximadamente tres años. No existe una profundización de la respuesta para poder analizar cada una de sus implicancias considerando que es uno de los motivos para el cierre de la maternidad. No se explica porque no era posible reducir el área y no eliminarla atendido a que pacientes continuaban asistiendo a la Red Salud Integral. No existe una prueba documentada de número de nacimientos en el tiempo y como fue bajando para hacer el negocio poco rentable.

En cuanto a la competitividad del sector no existe ninguna referencia (Otras Clínicas, Hospitales que presten el servicio), pese a que era un punto a probar considerando el tenor de la carta de despido.

Al respecto declaro lo siguiente don Miguel Antonio Valenzuela Arias, cédula de identidad N° 11.862.248-0, médico, Director Médico RED SALUD RANCAGUA desde 2019

Conozco a las demandantes trabajaban en la clínica en la unidad de obstetricia, nosotros en febrero de 2023 luego de evaluaciones medicas comerciales, etc., cerramos la unidad de obstetricia y neonatología.

Se cerró 28 febrero de 2023.

Yo puedo comentar las RAZONES MEDICAS que son evaluaciones que se venían haciendo hace al menos 3 años **respecto de la seguridad de la atención de nosotros damos** y hay varios elementos y uno que fue **muy muy relevante** a la hora de la definición es que nuestra tasa de cesáreas en RED Salud hacia sido muy alta en Rancagua y siempre fue más 95% de cesáreas y la literatura actual y las indicaciones de la Organización Mundial de la Salud mencionan que tasas de cesáreas más 15% 16% no tienen mejores resultados e incluso aumentan los riesgos para mamá y recién nacidos y por seguridad era mejor cerrar la unidad. Los partos vaginales tiene mejor resultado post parto y los bebés mejorados desde el punto de vista neurológico, respiratorio. **En cambio en cesárea aumentan la complicación obstétrica y madurez de órganos del recién nacido.**

Se evaluó 3 años más o menos, conversamos con los equipos tratante para tratar de bajar tasa, con los pabellones que teníamos e infraestructura que teníamos pero no fue posible y se mantuvo siempre sobre un 95% en promedio. También tiene que ver evaluaciones de nivel local y toda RED SALUD y no resulto posible.

Luego del 28 de febrero 2023, no hubo más actividad obstétrica en la clínica, ellos eran matrones, no había posibilidad de reubicación porque se cerró la unidad obstétrica. Se comunicó planes aseguradoras y comunidad, medios, a los equipos tratantes.



La baja de natalidad en los últimos años en Chile y Rancagua habíamos visto una disminución en los partos que estábamos atendiendo. Esta fue una unidad que nació con la clínica.

Contraexamen:

La clínica de salud tiene otras áreas. Toma de muestra vigente, laboratorio vigente, ginecología tenemos si en el centro médico, vacunatorio atiende a niños y adultos, el área urgencia vigente también, pensionado servicios médicos vigente, gestión de camas vigente, SOLO SE CERRO NEONATOLOGÍA Y OBSTETRICIA se cerró.

Tribunal.

Ella era matrona, está enfocada en la atención de las madres en el parto, durante embarazo y postparto y en algunas unidades y neonatología en nuestra clínica compartido en nuestra clínica con las enfermeras (mixto) Hay matronas en la clínica no en neonatología, si hay una que trabaja en toma de muestras, coordinación, gestión de cuentas trabajo administrativo, unidad de calidad y riesgos y otra que trabaja en el sexto piso que están los ginecológicos. Estas llegaron gestión de riesgo luego exclusivamente y las otras estaban antes de cerrar. Ellas después del cierre (son 4 matronas en total una exclusiva, otros 2 cierre estaban con fuera las reubicaron, y la jefa de obstetricia fue reubicada).

Al momento del cierre estábamos atendiendo 40-50 partos y veníamos de atender 60 a 70 partos.

La verdad la mayoría de nuestros clientes son FONASA es el mismo no importando la modalidad del parto.

DECIMO SEXTO: TESTIGO II. Que luego declaró doña Evelyn Andrea Moreno Rivera, cédula de identidad N° 12.882.050-7, ingeniero comercial, subgerente comercial de Red Salud desde 2021, quien declaró los motivos del cierre expresando que el motivo del cierre era esencialmente porque el área NO ERA RENTABLE, no se podía soportar los costos fijos con los ingresos. No logra explicar mayormente el porqué de lo que declara, se le consulta porque un parto entregaba pérdidas pero no logra explicar la razón solo señala que "...un parto nos daba pérdidas, no me acuerdo el monto exacto, te mentiría, pero nos daba pérdidas." Que no es posible tener por acreditaba la razón si quien evalúa el área no expresa las razones en el juicio.

Es relevante observar que entrega esta testigo otro MOTIVO CLÍNICO PARA EL CIERRE (AL IGUAL QUE EL MÉDICO DIRECTOR DE LA CLÍNICA) que tampoco se da cuenta en la carta de despido expresando: se evaluó también el área blanca, NO TENÍAMOS UTI NI UCI y estábamos en riesgo esos bebés.

Que cobra relevancia la repetición de motivos clínicos no expresados en la carta ya que si se nombran es porque tienen una relevancia que no se transparentó en la carta de despido y que no pueden ser considerados conforme a la norma del artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo y lo más relevante es que podrían ser los verdaderos motivos del cierre o de la baja en los pacientes dispuestos a dar a luz a sus hijos en la clínica Red Salud Rancagua, ya que si en otros centros de salud de la Región también las futuras madres eligen realizarse una cesárea (no hay motivo para pensar que eso ocurre solo en la clínica Red Salud Rancagua) en dichas otras clínicas debe existir un mecanismo para asegurar la salud del recién nacido.

La testigo no explica tampoco si alguna vez tuvieron UTI y UCI pediátrica ya que sino la tuvieron nunca no podría considerarse una necesidad de la empresa.

Al respecto declaro doña Evelyn Andrea Moreno Rivera, cédula de identidad N° 12.882.050-7, domiciliado en Avenida San Juan 0230 Rancagua, ingeniero comercial, subgerente comercial de Red Salud desde 2021.



No los conozco personalmente, eran matrones en Clínica Red Salud Rancagua, ellos el 28 febrero de 2023 fueron despedidos porque se cerró toda el área.

El motivo básicamente es el cierre de la maternidad, se hizo evaluación económica y reubicación y no fue posible. Yo llegue el 2021 y me solicitaron evaluación del proyecto y la unidad NO ESTABA DANDO RENTABILIDAD, se buscaron opciones con la Isapres y no fue posible seguir. Es una evaluación de hace 3 años Y NO PUDIMOS SOSTENER PORQUE NO ERA RENTABLE.

Esto significa que LOS INGRESOS NO PERMITÍAN SUSTENTAR LOS COSTOS FIJOS QUE TENÍA EL ÁREA. **“Aprox” un parto nos daba perdidas, no me acuerdo el monto exacto, te mentiría, pero nos daba pérdidas.**

Se evaluó en conjunto fue el trabajo de todo un equipo subgerencia finanzas, nosotros comercial fundamentalmente, se evaluó también el área blanca ellos NO TENÍAMOS UTI NI UCI y estábamos en riesgo esos bebés.

Fue informado a los trabajadores, ISAPRES, FONASA. Estas personas no pudieron ser reubicados porque actualmente no tenemos cargos que se pudieran reubicar en maternidad.

CONTRAEXAMEN

En este periodo la sección maternidad fue la única área que se cerró.

Esta abierto toma de muestras laboratorio, ginecología solo consulta medicas abierto, vacunatorio, urgencia y pensionado abierto, gestión de camas abierto, y en estas áreas no trabajan matrones, salvo la coordinadora de matrones que en ese tiempo era personal de gestión, es decir, ella hacia trabajo administrativo. En el año 2023 no se si hay matrones en Toma de Muestras. En Ginecología existe solo para consultas

El matróon asistía a las mamás cuando iban a tener el bebé y al bebé. En el vacunatorio cuando van niños lo atienden TENS. Hay otras matronas que estaban con licencia al momento del cierre porque estaban embarazadas, no podían ser despedidas por un tema legal.

DECIMO SÉPTIMO: TESTIGO III. Que por último concurrió a declarar don Daniel Vásquez Márquez nada explica, solo realiza una afirmación pero no desarrolla argumentativamente el cierre.

Expresa: La carta de desvinculación la tasa de ocupación había decaído en un 44%, era menos que la mitad que se utilizaba era inviable pagar los costos con los ingresos del área. No digo que la clínica sea insolvente sigue siendo solvente y la maternidad dejo de ser rentable por las bajas en la tasa de natalidad porque no se pagaba los costos fijos.

El testigo solo da cuenta al pasar que todo se explicaría por las “bajas en la tasa de natalidad” sin entregar mayores detalles de un antes y un después en la clínica. En este sentido si no entrega algún número estadístico de cómo se fue produciendo la baja, cuáles fueron los motivos que incidieron en esa baja, como se desarrolla el mercado en esta área de la salud, si han existido nuevos actores que ingresado ofreciendo servicios de maternidad y ginecología y que se han llevado parte de la demanda.

Declaro el testigo don Daniel John Vásquez Márquez, cédula de identidad N° 13.357.317-8, subgerente de personas de la Clínica Red Salud, Rancagua:

Trabajo en gestión de personas desde marzo de 2022, las demandantes son ex trabajadores de la Clínica como matrones desde que se cerró el 28 de febrero de 2023. Cuando me incorpore en marzo de 2022 me indicaron respecto del cierre, ya se llevaban 3 años de análisis y los motivos fue razones comerciales, medico técnico y financieros.

La decisión se tomó a nivel superior administración gerencia, directorio. Se desvincularon 20 personas. Después de la Pandemia la clínica realizo varios análisis para determinar sus dotaciones optimas y al cierre de la maternidad ya se habían desvinculado trabajadores en distintas áreas y donde trabajo, se realizó un plan de eficiencia o plan de



reducción para adecuar a la realidad actual y desde octubre de 2022 y se había desvinculado 70 personas y luego en maternidad 20 personas.

Ellos realizaban funciones específicas de matrona recuperación recién nacido y mama, es decir, una función netamente clínica embarazo y parto.

Se hicieron varias reevaluaciones para reubicar porque la función que realizaban era de matrona y fue imposible reubicar.

Se informó a la organización y también FONASA, ISAPRE y Superintendencia y medios digitales a la comunidad el cierre de la maternidad.

No se han contratado matrones para ejercer tareas de maternidad.

La carta de desvinculación la tasa de ocupación había decaído en un 44%, era menos que la mitad que se utilizaba era inviable pagar los costos con los ingresos del área. No digo que la clínica sea insolvente sigue siendo solvente y la maternidad dejó de ser rentable por las bajas en la tasa de natalidad porque no se pagaba los costos fijos.

Contraexamen:

Solo se cerró maternidad. Si hay matrones pero no en labores clínicas, no ejercen en labores de matronería. No sé desde cuando trabajan, si sé que hay una persona que estaba ejerciendo antes del despido en áreas de calidad. Cuando se hizo la notificación había dos matronas con fuero y no se podían notificar el despido por el permiso post natal.

Los matrones muy difícil llevarlo a otras áreas y la matrona que está en calidad tiene estudios en otras áreas y por ello era inviable llevar otros matrones hacerlo. Antes del término no había matrones en toma de muestras, la ejercía la jefa de laboratorio y las muestras la tomaba la TENS. La matrona en calidad no hace funciones clínicas, sino administrativas por ejemplo cuando hay un reclamo ella se preocupa de evacuar estos y ve las mejoras de procesos que se puedan realizar. Es como una auditora clínica.

IV.- PRUEBA DOCUMENTAL DE LA DEMANDA

DECIMO OCTAVO: No se acredita lo que se señala la carta de despido como causal de desvinculación de los actores con la prueba documental.

Que la demandada incorpora la siguiente prueba para fundamentar el despido de los actores:

1.- Copia de 16 finiquitos otras áreas Clínica, suscritos entre los meses de Octubre de 2022 a Enero de 2023.

El hecho que la demandante despida a personas por la misma causal no es un indicador que le dé mayor fuerza a la necesidad de la empresa, porque la legislación laboral establece un sistema de estabilidad relativa del empleo, por lo que el rompimiento contractual debe ser justificado y no sabemos si las otras personas reclamaron o no el despido y cuál fue el contenido de sus cartas de despido, si reclamaron judicialmente y cuál fue la prueba que en su oportunidad se presentó para obtener una sentencia favorable o no.

2.- Organigrama con servicio de maternidad y sin servicio de maternidad. Este documento solo prueba que no existe servicio de maternidad, lo que no se discute en autos.

3.- Plan de eficiencia año 2023 y nómina de desvinculaciones por área. Este documento no fue exhibido a ninguno de los testigos para que estos explicaran su contenido, objetivos y como se relaciona con el término contractual de los demandantes.

4.- Documento "año tributario 2022" y "año tributario 2023" Centro de especialidades médicas e informe consolidado de las sociedades en auditoría Inmobiliaria e inversiones Clínicas Rancagua S.A. 2020-2021 y 2021-2022.



Que ninguno de los testigos explica el contenido de estos documentos, tampoco se ingresa informe pericial que explique la información financiera tributaria del Centro de Especialidades Médicas y como se llega a las cifras que se insertan. Al respecto el juez no tiene los conocimientos especializados para una evaluación de los contenidos contables auditados (Auditado por empresa Deloitte Auditores Consultores), la información tributaria entregada al SII (2023-2022) por una de las empresas del Holding (Centro de Especialidades Médicas) como para obtener una conclusión con cierta certeza de la relación de los números con la unidad de maternidad que se cierra el 28 de febrero de 2023. No es posible darle valor a este documento por las circunstancias anotadas.

DÉCIMO NOVENO: CONCLUSIÓN.

1.- Que a los tres demandantes se los despide por la causal de necesidades de la empresa (art. 16 inciso 1° Código del Trabajo). Los tres eran matrones que se desempeñan su función de acuerdo a contrato en la unidad de neonatología y maternidad de la clínica Red Salud Rancagua hasta el 28 de febrero de 2023.

2.- Que la unidad de neonatología y maternidad CERRO el 28 de febrero de 2023 no volviendo abrirse hasta la fecha.

3.- Que existiendo un contrato vigente, este es una ley para los contratantes y no puede ser dejado sin efecto sino por causales legales.

4.- Que el demandado remitió una carta para justificar los motivos del cierre de la unidad y como consecuencia el rompimiento contractual unilateral.

5.- Que el juicio era el escenario para que el demandado pruebe lo que escribió en la carta.

6.- Que el Código del Trabajo establece limitaciones respecto de lo que se puede probar y la norma más importante para ello es el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo: No es posible probar hechos distintos que los que se comunican en la carta. Esta norma tiene por objeto el adecuado ejercicio del derecho de defensa para el trabajador constituyendo una garantía procesal.

7.- Que en la carta de indica que el cierre se habría fundado en la competitividad del sector. Que en el juicio ninguna prueba se refiere a como se ha desarrollado este mercado, si han aumentado los agentes económicos participantes (clínicas, hospitales, etc.) que ofrezcan servicios de maternidad lo que ha implicado una baja de ingresos de pacientes para la Clínica Red Salud. Esto no está probado.

8.- Que se indica que la baja en la ocupación se explicaría también por la “BAJA NATALIDAD”. Que las causas se fallan de acuerdo al mérito del proceso y el proceso para estos efectos es lo que las partes aportan como prueba y al respecto, si bien existe una alusión a que había bajado el número de nacimientos, no existe un desarrollo probatorio con alguna cierta profundidad para explicar justificadamente o argumentativamente los cambios desde el tiempo en que la unidad era rentable y como paso a ser no rentable, como en el tiempo fueron disminuyendo los pacientes de maternidad, cuáles eran los motivos, como comenzaron a no financiarse los costos fijos, cuál era la estructura de los costos fijos que impedía alguna reorganización, como era la clínica en el año 2015 por



ejemplo en número de nacimientos y como era en 2022 – 2023, como se incrementaron los costos, cual es el ingreso económico por se obtiene por cada paciente que decide tener su hijo en clínica red salud, etc. Nada de ello se probó. La prueba esencial del demandado consistió en la declaración de tres testigos que no ahondan en la crisis, relatan que existió un cierre, que los costos no fueron cubiertos, pero no indican los motivos de dichas circunstancia, no existe profundidad en sus relatos, además indican hechos distintos como justificativos del cierre (FALTA UTI UCI, EXCESIVAS CESÁREAS que no están en la carta de despido), pero no se centran en explicar circunstanciadamente el motivo del cierre que se escribe en la carta. No existe una análisis del costo e ingreso de cada nacimiento y como se desagrega en distintos ítems y los volúmenes cuando la unidad era rentable y cuando dejo de serlo producto de la baja natalidad.

9.- Que el solo hecho que la unidad no sea rentable no es una necesidad de la empresa porque en materia laboral existe un principio que se denomina ajenidad de los riesgos y los riesgos del negocio los debe asumir el empleador no el trabajador. El mero cierre sin una justificación (en relación a lo expuesto en la carta de despido) no es una necesidad de la empresa. Al respecto ser empresario implica organizar los factores productivos y asumir el riesgo y ser trabajador es entregar la fuerza de trabajo intelectualmente o físicamente a un empleador. Que en el presente caso no existe prueba que permita justificar el cierre de acuerdo a lo que se escribe en la carta porque la prueba es insuficiente para dar la mínima certeza que lo que se dice en ella es efectivo (competitividad del sector, porcentaje de baja natalidad en el tiempo, estructura de costos) y por tanto, permita el rompimiento contractual de manera unilateral.

10.- Tampoco existe un análisis de porque no era posible reducir la unidad a los flujos existentes considerando que el Director Médico indicó que los nacimientos que tenían eran entre 40 a 50 mensuales (no ahonda más en datos en su declaración y antes fueron 60 a 70, solo lo indica).

11.- El mero ajuste “para determinar sus dotaciones óptimas” como lo indica el tercer testigo que declara por la demandada no es una necesidad de la empresa considerando que la causal requiere requisitos que tiene un contenido de ser una causa grave y externa como la Excma. Corte Suprema (Rol N°87.286-2021, 17 enero 2023) lo ha señalado en causa de unificación:

“Noveno: Que, por lo expuesto, se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; tal como se sostuvo en las sentencias de contraste y en los fallos dictados por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, 1.073-2018, 76.715-2020 y 63.480-2021, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren.”



12.- Que por otra parte, durante el desarrollo del juicio se entregan dos motivos que son de carácter clínico y que no figuran en el desarrollo de la carta de despido:

1.- Demasiadas pacientes recurren a cesáreas para tener a sus hijos con las implicancias de riesgo para la madre y el recién nacido que ello implica. El Director Médico lo considera un motivo muy importante y pese a ello no se indica en la carta.

2.- Falta de UTI y UCI pediátrica.

Que lo anterior, sin perjuicio que no puede considerarse porque no se especifica en la carta violando el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, abre la duda a razones desde el punto de vista médico y riesgo de salud de recién nacido puede ser la verdadera necesidad de la empresa que los explicados en la carta, es decir, la mantención de la apertura de la unidad de maternidad versus los riesgos que implican complicaciones obstétricas en los recién nacidos.

13.- En definitiva, no se prueba lo que dice la carta de despido y es por ello que el despido por la causal de necesidades de la empresa debe ser declarado improcedente. EL MERO CIERRE de la UNIDAD no es necesidad de la empresa porque lo que se debe probar es la razón (escrita en la carta) por la cual se cierra la unidad y ello no fue probado en juicio.

14.- Que pasa entonces a un segundo plano que las matronas hubieran desarrollado en algunas labores en laboratorio, enfermería, toma de muestras, control de camas, si no es posible probar lo que se escribió en la carta de despido. Esto es lo esencial.

15.- Por último, no es relevante que la clínica a otras personas distintas a los actores hubiera despedido por necesidades de la empresa y esas otras personas no hubieran reclamado. Los derechos conferidos por el Código del Trabajo son renunciables (una vez concluida la relación laboral) y por tanto, si algunas personas decidieron aceptar que se las despidiera por necesidades de la empresa no les empecé a los actores que si ejercieron la acción de despido improcedente. Lo que debía probar la empresa en este juicio era los hechos de la carta de despido respecto de estos demandantes circunstancia que no lo hicieron.

V.- INDEMNIZACIONES.

VIGÉSIMO: Que de acuerdo al finiquito suscrito, hechos pacíficos y convenciones probatorias se puede establecer que las partes tuvieron una relación laboral por el siguiente periodo.

1.- Que los demandantes comenzaron su relación laboral con las siguientes fechas:

SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: Inicio 1 abril de 2000

CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN: Inicio 2 de febrero de 2009

JOSELYN ANNE COLEMAN REYES: Inicio 01 de junio de 2007



2.- Que con fecha 28 de febrero de 2023 los demandantes fueron despedidos invocándose la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

3.- Que todos los actores tiene por el inicio y término más de 11 años de servicio en la empresa al momento del despido.

VIGÉSIMO PRIMERO: Remuneración para efectos del artículos 172 del Código del Trabajo.

a.- Hechos pacíficos:

.- Que la remuneración del señor Celis y del señor Retamal es el contemplado en la demanda.

Entonces según demanda don **SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA** obtenía mensualmente para los efectos de los señalado por el artículo 172 del Código del Trabajo \$2.537.576.-.

Entonces según demanda don **CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN** obtenía para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo \$1.749.795.-.

b.- Convención probatoria.

Que la la remuneración de la demandante Sra. Coleman para efectos de indemnizaciones asciende a la suma de \$ 1.384.113.-.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que habiéndose declara improcedente el despido corresponde el incremento en los años de servicio (base desde el finiquito pagado) de un 30% por el siguiente monto:

1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: \$8.374.001.-

2.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN: \$5.774.324.-

3.- JOSELYN ANNE COLEMAN REYES: \$4.567.573.- (Base finiquito)

VI.- APOORTE A.F.C.

VIGÉSIMO TERCERO: Devolución de aporte seguro de desempleo. Que el artículo 13 de la ley que establece el seguro de desempleo:

Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el **artículo 161 del Código del Trabajo**, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso quinto del referido artículo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

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...”

VIGÉSIMO CUARTO: Que el artículo citado debe interpretarse en el sentido que cuando se indica que se debe imputar lo aportado por el empleador a la indemnización por años de servicio cuando se despide por necesidades de la empresa la norma se refiere a aquella que es correctamente aplicada la causal (ajustada a derecho) y no a los



casos en que es declarada improcedente, porque estimar lo contrario implicaría que el demandado se beneficiaría con el rompimiento ilegal de un contrato rebajando la carga económica que significa despedir sin justificación.

Que la discusión relativa a cómo interpretar esta norma fue objeto de variados recursos de unificación de jurisprudencia decantándose la Excma. Corte Suprema en la tendencia mayoritaria en cuanto a otorgar la devolución del descuento realizado por el empleador cuando el despido es declarado improcedente por necesidades de la empresa. Al respecto dicha jurisprudencia es posible observar en las siguientes roles Corte Suprema 23.180-2018, 36.657-2019, 27.722-2019.

Para este juez la posición correcta es la indicada en el párrafo primero y tendencia impuesta por la Excma. Corte Suprema, porque no se debe olvidar que nos encontramos ante una rama del derecho con principios propios y uno de ellos se denomina "principio in dubio pro operario" que nos enseña que cuando existe una duda en la interpretación legal por ser una norma oscura debe preferirse aquella que es más favorable al trabajador como ocurren en el presente caso.

Por tanto, el empleador deberá proceder a la devolución del monto descontado en el finiquito:

- 1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: \$2.257.194.-
- 2.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN: \$3.103.151.-
- 3.- JOSELYN ANNE COLEMAN REYES: \$572.338.-

VII.-CONSIDERANDOS FINALES.

VIGÉSIMO QUINTO: Que la demás prueba rendida en nada altera lo resuelto por lo que será desestimada.

1.- Que el demandante incorporó dos testigos que relatan que los actores trabajaban en otras áreas distintos del servicio de maternidad mientras prestaban sus servicios, como distribución de camas, vacunatorio, enfermería, cuidado de pacientes que no provienen de maternidad. Que su relato se torna poco relevante cuanto el demandado no fue capaz de acreditar lo que se redactó en la carta de despido.

Al respecto declararon:

1. Cecilia del Carmen Gutiérrez Fuentes, cédula de identidad N° 17.496.659-1, matrona, domiciliada en Los Perales 1116, Valle Lo Castillo, Machalí. Trabajo en Hospital de Rancagua desde de 2006 y trabajaba en Red Salud hasta febrero de 2023.

Trabaje en Red Salud desde 2017 hasta febrero de 2023. Los demandantes trabajan en maternidad Neonatología y a veces llegábamos a turno y nos distribuían a otros servicios cumpliendo funciones de enfermería. Nosotros llegábamos en la mañana a turno un matrón de neonatología y maternidad y nos distribuían a toma de muestras, a pabellón o médico quirúrgico o nos llegaba un correo electrónico en el cual teníamos que preparar a 10 pacientes para pabellón en labores de enfermería. Lo enviaba la coordinadora de unidad o de médico quirúrgico. Esto ocurre desde el 2017 (desde que llegó al servicio) luego se dio más (labores) con distribución de camas y y había otras matronas en administración. Santiago Celis se desempeñó en toma de muestra, vacunatorio, funciones administrativas, gestión de camas y IAS (infecciones asociadas a la atención de salud). Esto eran todos los días, teníamos que redistribuirnos a otros servicios, eran 8 matrones 4 afuera por turno y 4 adentro en neonatología.



2.- María José Romero Abarca, cédula de identidad N° 15.125.872-7, matrona, domiciliado en pasaje 12, casa 328, Rancagua Norte, trabajo hospital Rancagua hace 16 años y trabaja en RED SALUD desde 2014 a 2023 enero.

Compañeros de trabajo en red salud desde 2014 a enero de 2023 eran matronas de maternidad y neonatología. Son despedidos cuando el 2023 se cierra el servicio. Matrones en el servicio éramos contratados para ver desde que nace sano y patología y maternidad lo obstetra y ginecología. La clínica tiene otras áreas. En esas áreas trabajaban enfermeros, tecnólogos y muchas veces matronas que íbamos a cumplir funciones. Las otras áreas laboratorio toma de muestra, pabellón instalación vía venosa pediátricos y de difícil acceso, área administrativa como recaudación, gestión de camas. El tema del laboratorio era casi todos los turnos que se solicitaba ejercer funciones ahí. Funciones de enfermera cuando llegábamos o cuando dejaba instrucción para médico quirúrgico, por ejemplo: cataratas. La redistribución se generaron desde 2014 a enero 2023 yo tuve que ir a laboratorio, tomar pacientes médico quirúrgico. En toma de muestras que estábamos en turnos que eran dos y se solicitaba a uno de ellos que bajara a toma de muestra. Los demandantes trabajan en neonatología y maternidad. Las labores de tomar muestras no eran labores propias. Gestión de camas no es matonería, se trata saber cuántas camas hay disponibles, esa funciones es de enfermería es función administrativa. A los presentes se nos comunicó el cierre de la unidad, yo estaba presente. Actualmente neonatología y maternidad no está abierta, ginecología sigue funcionando.

VIGÉSIMO SEXTO: Que no se condenará en costas al demandado por estimar que tuvo motivo plausible motivo para litigar.

Y VISTOS lo dispuesto en los artículos citados, art. 1, 7, 10, 12, 161, 162, 168 y 446 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve que:

I.- Que se **RECHAZA** la excepción de finiquito o transacción alegada por los demandados.

II.- Que se **ACOGE** la demanda, sin costas, en procedimiento ordinario por despido improcedente (artículo 161 inciso 1° Código del Trabajo) y cobro de prestaciones e indemnización laboral interpuesta por:

- 1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, chileno, matrón, cédula nacional de identidad N° 7.655.734-9,
- 2.- JOCELYN ANNE COLEMAN REYES, chilena, matrona, cédula nacional de identidad N°13.829.783-7,
- 3.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, chileno, matrón, cédula nacional de identidad N°15.102.575-7

EN CONTRA DE:

1.- **CLÍNICA DE SALUD INTEGRAL S. A.**, RUT: 78.918.290-6

2.- y forma solidaria en contra de **CENTRO DE ESPECIALIDADES MÉDICAS INTEGRALES S.A.**, RUT: 76.906.480-k e **INMOBILIARIA INVERSIONES CLÍNICA RANCAGUA S.A.**, RUT: 76.086.007-7, todas representadas legalmente por doña KATHERINE ALEXANDRA GARSTMAN GARCÍA, cédula de identidad N° 15.681.926-3, o



Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua
Teléfono (72) 2228824 - 2239737
Correo electrónico jlabrancagua@pjud.cl
José Victorino Lastarria N° 410, 4° piso Centro de Justicia
Rancagua

quien detente dicha representación en los términos del artículo 4° del código del trabajo y se declara que:

A.- Que las tres demandadas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales conforme al artículo 3 del Código del Trabajo debiendo pagar de forma solidaria las indemnizaciones, recargos y prestaciones que a continuación se indican:

A.1.- Que se declara que las demandantes fueron despedidas de manera improcedente por la causal de necesidades de la empresa el 28 de febrero de 2023 debiendo pagar el incremento del 30% a las indemnizaciones por años de servicio por el monto de:

- 1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: \$8.374.001.-
- 2.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN: \$5.774.324.-
- 3.- JOSELYN ANNE COLEMAN REYES: \$4.567.573.- (Base finiquito)

A.2.- Devolución de monto descontado por aporte empleador artículo 13 Ley Seguro de Desempleo N°19.728.- en el finiquito atendido la declaración de despido improcedente:

- 1.- SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA: \$2.257.194.-
- 2.- CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN: \$3.103.151.-
- 3.- JOSELYN ANNE COLEMAN REYES: \$572.338.-

A.3.- Que se declara que las demandadas deberán pagar los días de feriado (diferencia pendiente en relación al pago realizado en anexo finiquito tomando como base feriado de finiquito) por descanso reparatorio para trabajadores de la salud privada (ley 21.530.-) por el siguiente monto:

1. SANTIAGO ALFONSO CELIS VEGA, diferencia pendiente de pago: \$508.343.-
2. JOSELYN ANNE COLEMAN REYES, diferencia pendiente de pago: \$123.868.-
3. CLAUDIO ENRIQUE RETAMAL ALARCÓN, diferencia pendiente de pago: \$320.878.-

A.4.- Que las sumas adeudadas generarán los intereses y reajustes contemplados en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

A5.- Que no se condenará en costas al demandado por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

RIT: 0-286-2023

Resolvió Pablo Vergara Lillo, juez de Letras del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua a veinticinco de septiembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua
Teléfono (72) 2228824 - 2239737
Correo electrónico jlabrancagua@pjud.cl
José Victorino Lastarria N° 410, 4° piso Centro de Justicia
Rancagua



VXXBXQXUTSC

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>