

Santiago, veinticuatro de julio de dos mil veintitrés.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Denuncia:** ALICIA JOHANA ROMERO MORALES, cesante y anteriormente auxiliar de enfermera, cédula nacional de identidad número 16.597780-7, domiciliada en calle El Roble número 153, Estación Central, interpuso denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y conjuntamente declaración de unidad económica, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de HOME MEDICAL CARE S.A. rol único tributario número 96.963.910-6, representada legalmente en virtud del artículo inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo por doña PAULINA ALEJANDRA GONZÁLEZ LORCA, cédula nacional de identidad número 17.176.090-9, ambas domiciliadas en Avenida 3 Apoquindo número 3001, piso 4, comuna de Las Condes y en contra de MEDICAL HILFE S.A., rol único tributario número 78.956.520-1, representada legalmente en virtud del artículo inciso 1° del artículo 4° del Código del Trabajo por doña SILVANA CAROLA ARAOS BRAVO, cédula nacional de identidad número 15.337.418-K, ambas domiciliadas en Avenida Apoquindo número 3001, piso 4, comuna de Las Condes, solicitando desde ya se acoja en todas sus partes, con mención expresa de condenación en costas.

Indicó que el día 1 de octubre del año 2014, comenzó a prestar servicios para Hilfe mediante una relación de subordinación y dependencia, esto para prestar sus servicios de auxiliar enfermería consistentes en el cuidado de pacientes que se encontrasen con hospitalización domiciliaria. A la fecha de su despido, tenía una jornada que incluía turnos rotativos, que podían ser de día o de noche, los cuales incluían domingos y festivos, y tenían una duración de 12 horas, distribuyéndose en 2 días trabajados seguidos de 2 días de descanso (2x2).

Expuso que remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es la suma de \$978.398.

Refirió que al inicio de la relación laboral prestó servicios para diversos pacientes inicialmente en la ciudad de Santiago, en el año 2019 fue trasladada a Temuco. En el mes de agosto del año 2021 le asignaron para prestar servicios para la clienta señora Castillo, madre de la paciente de apellido Montoya. Dicha paciente fue la última a quien hasta el día de su despido, paciente de tratamientos intensivos conectada a ventilación mecánica permanente, a quien le presté labores de aseo y confort, administración de medicamentos y todo lo relacionado al cuidado y bienestar de esta, estando también capacitada para realizar labores de emergencias en caso de descompensación. Es respecto a la relación de las



trabajadoras de Hilfe y HM con esta paciente y su madre, la señora Castillo, lo que finalmente generó su desvinculación junto con otras 2 compañeras, esto es, doña Valeria Zúñiga Toro y doña Solange Vidal. Precisamente, era un hecho conocido por las trabajadoras de las demandadas, que el trabajo en la casa de las clientas indicadas era complicado, dado que en general teníamos muchos roces y situaciones incómodas con ellas, que incluían malos tratos, acusaciones de hurtos, comentarios racistas, sobre nuestros cuerpos. Incluso ocurrió en un momento que comencé a sentir algo distantes a la señora Castillo y a su hija la señora Montoya, sin tomar mayores alertas, esto hasta que mis colegas Solange Vidal y Valeria Zúñiga, le comentan que la señora Castillo les había dicho a ellas en varias ocasiones era que yo estoy embrujada, que tenía malas vibras, que era incómodo tenerme ahí, y más aún, para su hija. Dicha situación fue finalmente confirmada por la propia señora Montoya con quien conversé al respecto. En relación a la señora Castillo, ella inicialmente lo negó pero luego ella misma lo confirmó a su jefa la señora Amada Sepúlveda.

Refirió que a inicios del mes de abril del año 2022, ocurrió que las demandadas dejarían de prestar servicio de cuidado para la señora Montoya, donde asumiría una nueva empresa de cuidados, a saber, “Peter Swam”, lo que incluía que las trabajadoras de dicho domicilio debíamos capacitar a las trabajadoras de la nueva empresa que asumiría el cuidado. Dicha capacitación no era fácil, dado que nosotras – las trabajadoras de las demandadas y que cuidábamos a la señora Montoya- no estábamos contratadas para eso, y además que el personal de PS llegó a realizar sus funciones sin ningún tipo de conocimiento, lo que significaba tener que enseñarles absolutamente todo desde cero. Esto provocó diversos roces con la señora Castillo, dado que no estaba conforme con el desempeño del personal de la nueva empresa, problemas que le afectaron a ella como a las otras trabajadoras de las demandadas, esto por efecto rebote, dado que nosotras era a quienes se nos culpaba por el mal desempeño del nuevo personal. Ejemplo de dichos problemas fue que, gracias a las cámaras, la señora Castillo se percató que el personal de Peter Swam se dormía en la noche, lo que generó que se nos prohibiera hacer fuego y sentarnos en los sillones del living -lo que no es menor considerando el frío de Temuco-. Con motivo de esto, es que con fecha 21 de abril del año 2022 a las 13:59 horas, la suscrita junto a doña Valeria Zúñiga y doña Solange Vidal, enviamos una carta vía mail (en adelante e indistintamente “la carta de reclamo”) a dos jefaturas de HM relatando nuestros problemas, a saber, a doña Alicia Rio y a don Cristián Sandoval. En dicho mail



explicamos que desde que se había notificado la salida de las demandadas del domicilio, habíamos tenido que realizar muchas horas extras -más de las que ya realizábamos-. Se suma a lo relatado los constantes problemas con la señora Castillo relacionados con el nuevo personal, las acusaciones de hurto, la realización de comentarios racistas y clasistas por parte de ella y la constante vigilancia de las cámaras, problemas que habían generado un fuerte desgaste físico y emocional en las trabajadoras, hechos todos que ya había informado previamente nuestras jefas doña Amada Sepúlveda y a doña Viviana Saavedra sin haber conseguido soluciones a dicha fecha. Por lo demás, hicimos ver otro problema, que era que el nuevo domicilio al cual nos estaban designando de propiedad del señor M. Acuña, era un domicilio conocidamente conflictivo, insistiendo en el hecho de que a pesar de que en reiteradas ocasiones habíamos comunicado estos problemas, la empresa no había llevado a cabo ninguna medida para intentar apoyarnos. A reglón seguido, solicitamos se nos diera 2 semanas de descanso a contar del término efectivo de los servicios que prestábamos a la señora Montoya, recordando en la carta de reclamo que incluso una trabajadora de las demandadas que se desempeñaba también en el domicilio de la señora Montoya y que llevaba apenas un mes trabajando, ya le habían otorgado licencia médica por estrés laboral. Finalizan firmando la carta la suscrita, doña Alicia Romero y doña Valeria Zúñiga, señalándose posteriormente que “A raíz de los hechos descritos en la carta antes expuesta, se llevó a cabo la denuncia en la inspección del trabajo”.

Expuso que a pesar de lo grave de la situación, el mensaje fue ignorado y la respuesta fue que las 3 firmantes de la carta enviada por email fuimos desvinculadas por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, desvinculación que les fue avisada vía telefónica. La carta de desvinculación que le envió la empresa, señaló que se encontraba despedida desde el día 4 de mayo del año 2022 debido a una baja en los servicios prestados por la empresa en el año 2018 y 2019 disminuyendo las ventas y así, los ingresos de la empresa, indicando que la empresa, dando extensos argumentos de como esa situación se había reflejado eso en los ingresos, lo anterior sumado a la afectación que produjo la pandemia, entre otros motivos. Refirió que no obstante lo anterior, las partes acordamos en el finiquito de estilo que su relación laboral había terminado el día 5 de mayo del 2022. Cabe destacar que las cotizaciones del mes de mayo se pagaron recién el día 13 de junio del año 2022, es decir, las cotizaciones del mes anterior al despido no estaban pagadas al momento de su desvinculación, razón por la cual procede la aplicación de la sanción de la nulidad del despido.

En cuanto a la denuncia por condiciones laborales y posterior desvinculación a modo de sanción: manifiesta vulneración de la garantía de indemnidad, al respecto indicó que el artículo 485 establece el derecho legal de la indemnidad, consistente en: “aquel derecho que ostenta el trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, a resultas o como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos”. Expuso que en la especie se cumplen todos los elementos para afirmar que existió vulneración de este derecho, esto es:

1.- Existencia de una represalia empresarial: La conducta efectuada a modo de represalia por parte de la demandada fue su desvinculación, esto en respuesta al haber ejercido sus derechos ante la Inspección del Trabajo por medio del sindicato, donde la empresa justificó la decisión en supuestos cambios económicos y problemas de mercado, cuando en verdad resulta prístino que su desvinculación se debió a una represalia por la carta de reclamo enviada a HM y la denuncia ante el órgano fiscalizador del ramo. Precisamente, HM optó por desvincular coincidentemente a las 3 trabajadoras que estábamos al cuidado de la señora Montoya, esto a pocos días de realizado el reclamo, justificando el despido en una necesidad empresarial, no obstante, nuestros cargos son del giro común y permanente de la demandada, y tanto así que ya nos habían asignado a un nuevo domicilio, a saber, el del señor M. Acuña. La causalidad entre su despido y la carta de reclamo y la denuncia ante la Inspección del Trabajo, es evidente dada la conexión temporal habida; el día 21 de abril del 2022 enviamos la carta reclamo y se efectuó la denuncia y luego, solo a los 13 días de lo anterior, fue despedida.

2.- Contexto institucional: Es decir, “la presencia de un organismo público que sirve de escenario a la conducta empresarial”, dentro de los cuales tenemos precisamente a la Inspección del Trabajo. Ahora bien, el Código del ramo exige que exista una labor fiscalizadora de dicha entidad, la cual debe entenderse como “cualquier actuación del trabajador que, de acuerdo con las reglas institucionales, sea considerada como una forma de acceder a la protección del órgano administrativo, ya sea que se trate de una actuación previa -por ejemplo, solicitud de un dictamen o pronunciamiento-. Ya sea que se trate de una denuncia propiamente tal”.

Respecto a la solicitud de declaración de Unidad Económica, indicó que en la práctica las demandadas constituyen una unidad económica para los efectos laborales, que en efecto, se mantuvo realizando sus laborales en el último período

para la señora Montoya, siendo la responsable a cargo de esta su madre, la señora Castillo. Que, siempre la información y reportes de los pacientes debíamos enviarlos indistintamente para personal de HM y de Hilfe. A lo anterior se suma que las demandas tienen el mismo giro, prestan los mismos servicios y tienen el mismo domicilio. Incluso si uno ingresa a la página de Hilfe, se puede ver que aparece el logo de ambas demandadas y si uno ingresa a la página de Hilfe y a la de HM, se puede ver que tienen idénticos números de teléfono. Que incluso tienen el mismo sindicato, que corresponde al Sindicato N° 1 de empresa Home Medical S.A.

En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas. Solicito condenar a la demandada al pago de las siguientes sumas, todas calculadas sobre la base de \$978.398 (novecientos setenta y ocho mil trescientos noventa y ocho pesos), conforme lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, a saber:

- a) Indemnización del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, regulándose en su máximo quantum, salvo mejor parecer de S.S.: \$10.762.378.
- b) Recargo legal por ser el despido improcedente (30%): \$2.348.155.
- c) Diferencia feriado legal pagado: \$210.513.
- d) Feriado proporcional \$260.906.

En definitiva solicitó se acoja íntegramente la demanda, declarándose lo siguiente:

- 1. Que, se declare que presté servicios en vínculo de subordinación y dependencia para las demandadas mediante un contrato de carácter indefinido entre el 1 de octubre del año 2014 al 5 de mayo de 2022 en las condiciones ya descritas.
- 2. Que se declare que las demandadas han vulnerado mi garantía de indemnidad con ocasión del despido cursado con fecha 5 de mayo del año 2022, garantía regulada en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo.
- 3. Que, se condene a las demandadas al pago de las sumas contenidas en la demanda.
- 4. Que, se remita copia de la sentencia definitiva a la Dirección del Trabajo para su registro.
- 5. Que las demandadas constituyen un único empleador para todos los efectos laborales y previsionales.
- 6. Que en virtud del no pago íntegro de las cotizaciones, se declara que el despido es nulo, y por tanto, se condena a las demandadas al pago de las remuneraciones y cotizaciones que se devenguen desde la fecha del despido, esto es, desde el 5 de mayo del año 2022 hasta la fecha en que se convalide el mismo.

7. Todo lo anterior, sin perjuicio de las medidas reparatorias que S.S. estime pertinentes para el caso concreto.

8. Que, se condene a las demandadas al pago de las sumas adeudadas con reajustes e intereses.

9. Que, se condene a las demandadas al pago de las costas de esta causa.

En subsidio a la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por infringir la garantía de indemnidad y declaración de unidad económica, nulidad del despido y de cobro de prestaciones e indemnizaciones interpuesta en lo principal, y para el caso de que esta no sea acogida, dedujo demanda de despido improcedente, declaración de unidad económica, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de HOME MEDICAL CARE S.A. y en contra de MEDICAL HILFE S.A.

En cuanto a los hechos, dio por reproducidos los hechos relatados en lo principal de este escrito. Indicó que el despido improcedente dado que la demandada jamás envió la carta de despido a su domicilio ni la entregó personalmente, hecho que hace automáticamente el despido injustificado, dado que la demandada no podrá acreditar ningún fundamento en juicio, ya que, estos se remiten a los informados en la carta y en la realidad la carta no existe. Explicó que tiene la carta únicamente porque posteriormente pidió una copia en la Inspección del Trabajo. Luego, aun cuando la demandada hubiese enviado la carta o la hubiese entregado personalmente, de lo relatado hasta el momento y del propio contenido de la carta, esta no tiene fundamentos reales que den cuenta y justifiquen razonablemente porque la demandada se vio en una real necesidad empresarial para tener que desvincular a parte de su personal y porque dentro de este se encuentra la suscrita, aun cuando ya había sido asignada a otro domicilio para cuidar a un nuevo paciente, situación que demuestra por si sola la improcedencia de la causal de despido aplicada.

Respecto a la Nulidad del despido y declaración de unidad económica. Respecto de estos puntos y por economía procesal, se remitió expresamente a lo señalado en lo principal de este escrito.

En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas: Solicito condenar a la demandada al pago de las siguientes sumas, todas calculadas sobre la base de \$936.726, a saber:

a) Indemnización del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, regulándose en su máximo quantum, salvo mejor parecer de S.S.: \$10.762.378.

b) Recargo legal por ser el despido improcedente (30%): \$2.348.155.





c) Diferencia feriado legal pagado: \$210.513.

d) Feriado proporcional: \$260.906

Solicitó:

1. Que, se declare que presté servicios en vínculo de subordinación y dependencia para las demandadas mediante un contrato de carácter indefinido entre el 1 de octubre del año 2014 al 5 de mayo de 2022 en las condiciones ya descritas.

2. Que, se condene a las demandadas al pago de las sumas contenidas en la letra IV de esta acción (Indemnizaciones y prestaciones demandadas).

3. Que las demandadas constituyen un único empleador para todos los efectos laborales y previsionales.

4. Que en virtud del no pago íntegro de las cotizaciones, se declara que el despido es nulo, y por tanto, se condena a las demandadas al pago de las remuneraciones y cotizaciones que se devenguen desde la fecha del despido, esto es, desde el 5 de mayo del año del 2022 hasta la fecha en que se convalide el mismo o hasta la fecha que S.S. estime conforme a derecho.

5. Que, se condene a las demandadas al pago de las sumas adeudadas con reajustes e intereses.

6. Que, se condene a las demandadas al pago de las costas de esta causa.

**SEGUNDO: Contestación de la denuncia por MEDICAL HILFE S.A:**  
ZARKO LUKSIC SANDOVAL, abogado, en representación de MEDICAL HILFE S.A., contestó la demanda solicitando su completo rechazo, con costas.

En primer lugar, reconoció:

1. Fecha de inicio y fecha de término del contrato de trabajo.

2. Fecha y causal de despido, invocada para poner término al contrato de trabajo.

3. Que la denunciante suscribió finiquito de contrato de trabajo, consignando reserva de derechos limitada.

4. Remuneración mensual de la actora para los efectos del artículo 172 CT, a saber, \$978.398.

Y negó de conformidad con lo preceptuado por el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, todas las alegaciones y hechos imputados a su representada.

Al contestar la denuncia, solicitó se tenga por renunciada la acción de despido injustificado por vulnerar la regla contenida en el inciso 7° del artículo 489 del código del trabajo, ya que, la petición contenida en la denuncia principal y en la demanda subsidiaria son idénticas, por lo tanto la denunciante ha interpuesto en



forma conjunta la declaración de despido injustificado con la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y no en forma subsidiaria como lo ordena el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, al vulnerar esta norma, se debe aplicar la sanción de tener por renunciada el ejercicio de la acción de despido injustificado, tanto en la acción principal como en la acción subsidiaria. Refirió que la forma de interponer las acciones señaladas no se condice con el procedimiento especial de tutela por vulneración de derechos fundamentales. En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 487 del Código del Trabajo en el procedimiento de tutela no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos y, por su parte, el artículo 489 inciso séptimo del mismo cuerpo legal, dispone que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente, no de forma conjunta, como erradamente lo ha intentado la actora en autos. La regla general plasmada en el artículo 487 del Código del Trabajo, la ordena expresamente la prohibición de acumular otras acciones a la acción de tutela, ya que éste sólo está limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485 del mismo Código. Por lo que no cabe su acumulación con acciones que no tengan esta naturaleza de tuición de derechos fundamentales o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos. Por otro lado, la regla del artículo 489 inciso 7° constituye una excepción, cuando la vulneración de derechos se hubiese producido con ocasión del despido y de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de este párrafo, ya que sólo en este caso dichas acciones pueden ser ejercidas conjuntamente. Con la contra excepción que estatuye respecto del despido injustificado, indebido o improcedente que debe ser deducido en subsidio de la acción de tutela. De este modo, únicamente pueden deducirse en conjunto con la acción de tutela derechos fundamentales con ocasión del despido, como es el caso de autos, la acción de cobro de prestaciones que emanen de este mismo hecho, y, en subsidio, exclusivamente la acción de despido injustificado, sin que puedan admitirse conjuntamente ambas acciones. Tal como lo ha declarado la Corte Suprema, “en la tramitación conjunta sólo pueden admitirse aquellas acciones de naturaleza laboral con idénticos fundamentos a las ya deducidas”, esto es, a la tutela con ocasión del despido, (Rol N° 11.645-2014). Que, por tales razones,





se debe tener por renunciadas, tanto en la acción principal como en la acción subsidiaria, la acción de despido injustificado, por transgredir lo ordenado por el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo.

En otro orden de ideas, indicó que los hechos relatados en la denuncia son inexactos, no son efectivos y han sido planteados por la demandante de una forma bastante acomodaticia a sus intereses con el único objeto de obtener cuantiosas indemnizaciones adicionales.

Expuso que sobre la relación con su jefatura, no es efectivo que hubiese presentado denuncias o reclamos previos. Pidió tener presente que, consultadas las jefaturas que son mencionadas en la demanda respecto de la relación que tenían con la demandante, indican que mientras prestó servicios a la Empresa se caracterizó por tener un trato cordial, sin que se tengan registros de denuncias o reclamos presentados durante la vigencia de la relación laboral. Al respecto, su representada no tuvo conocimiento previo sobre los supuestos malos tratos de la madre de la paciente que la actora atendía mientras trabajó en Medical Hilfe. Al efecto, solo una vez que se hizo público que la paciente María Paz Montoya dejaría de ser atendida por Medica Hilfe S.A. y en una fecha en la que las personas contratadas por la empresa Peter Swam ya se habían presentado en el domicilio de la paciente, esto es, cuando ya era inminente el término de la relación laboral entre su representada y la actora, debido al término de los servicios prestados a la paciente que ella atendía, la actora informó a su representada respecto de los hechos que indica en la demanda, agregando que, en caso de no tener solución, denunciaría en la Inspección del trabajo. A mayor abundamiento, afirma la actora que con fecha 21 de abril de 2022, junto a un grupo de dos compañeras, presentó un reclamo ante dos jefaturas, comunicación que no es una denuncia, en los términos pretendidos por la actora. Al efecto, se trata más bien de una comunicación donde se reclama respecto de situaciones asociadas con la madre de la paciente que atienden y los servicios prestados por trabajadoras de otra empresa, que reemplazarían en el corto plazo a la actora, pero, bajo ningún supuesto, la comunicación comentada puede ser calificada como una “denuncia” en los términos pretendidos por la actora, en atención a lo dispuesto en el RIOHS vigente en la Empresa, toda vez que la comunicación no indica parte denunciada, situación que impidió a su representada iniciar una investigación por conductas constitutivas de acoso laboral u hostigamiento, en los términos definidos en la Reglamentación Interna vigente. Por lo tanto, no es efectivo que su representada no hubiese tomado ninguna medida al respecto. Por otra parte, de las trabajadoras

que suscribieron el referido correo electrónico fueron desvinculadas porque la paciente que atendían dejó de ser cliente de Medical Hilfe. En este sentido, resulta ilustrativo que la cuarta trabajadora que prestaba servicios en el mismo domicilio, doña Alejandra Triviño, también fue desvinculada por aplicación de la misma causal legal y en base a los mismos antecedentes de hecho que la Actora y las otras dos ex trabajadoras que suscribieron el comentado correo electrónico de fecha 21 de abril de 2022.

Respecto a la afiliación sindical de la actora, indicó que no es efectivo que la actora hubiese sido socia del Sindicato N° 1 de Home Medical ni que dicha organización sindical hubiese presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo en representación de la demandante. Al respecto, tal como se concluye de las liquidaciones de remuneraciones de la demandante y los respectivos descuentos por cuota sindical, ella se encontraba afiliada al “Sindicato Hilfe”, que es la organización sindical constituida al interior de su representada. A mayor abundamiento, la actora no se encuentra individualizada en el Anexo N° 1, que indica los socios del Sindicato N° 1 Home Medical que fueron parte del proceso de negociación colectiva desarrollado entre ese sindicato y la otra demandada de autos. Por lo tanto, no es efectivo que una directora del Sindicato N° 1 de Medical Hilfe hubiese presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo en representación de la actora.

Refirió que no se verifica el requisito exigido por el artículo 485 inciso 3 CT. La denuncia administrativa no fue interpuesta por la actora. La garantía de indemnidad se ve afectada cuando el empleador, efectivamente, ejecuta una acción en detrimento del trabajador motivado por la intención de amedrentarle o vengarse por el ejercicio de una acción administrativa. Indicó que el artículo 485 inciso 3° del CT es bastante claro y preciso al describir los requisitos que deben verificarse en los hechos para que un despido sea calificado como vulneratorio de la garantía de indemnidad. Al respecto, no basta con la simple interposición de una denuncia o reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya que el tenor literal de la norma comentada es bastante claro al exigir que el despido se produzca como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo debido a la acción del trabajador afectado. Ocurre en el caso de autos que no ha existido denuncia presentada por la actora, ya que, tal como ella lo indica y pese a que no es un hecho efectivo, la supuesta denuncia administrativa fue presentada por el Sindicato N° 1 de Home Medical, no por ella. Por lo tanto, acoger como sustento de vulneración este antecedente infringiría el tenor literal de la norma legal



comentada, ampliando su sentido y alcance a niveles no previstos por el legislador. Sin perjuicio de lo anterior, la actora acompaña un documento que daría cuenta de una actuación administrativa, de fecha 21 de abril de 2022. Sin embargo, se trata de una denuncia presentada por el Sindicato Empresa Medical Hilfe, donde se relatan hechos similares a los contenidos en la denuncia, pero en el formulario de denuncia se individualiza a la actora como una de las personas que estaría ejerciendo los hechos denunciados:

Refirió que Medical Hilfe no vulneró la garantía de indemnidad de la Denunciante. La actora plantea la tesis de que el despido de fecha 5 de mayo de 2022 del que fue objeto, tendría su origen en la denuncia que una directora sindical habría ingresado en la Inspección del Trabajo con fecha 21 de abril. Denuncia donde se individualiza a la actora como una de las personas que ejecuta o ejerce los actos vulneratorios. Cabe recordar en este punto que la garantía de indemnidad ampara al trabajador que ejerce acciones judiciales, o que participa en ellas como testigo, o que genera el ejercicio de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, frente a las represalias que pueda adoptar el empleador como consecuencia de dichas acciones. En consecuencia, para que exista una vulneración de la indemnidad con ocasión del despido es necesario que el despido sea verdaderamente una represalia, en el sentido de encontrarse motivado íntegra y exclusivamente en la demanda o ejercicio de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Así lo ha señalado la jurisprudencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, dictada con fecha 16 de noviembre de 2018 en autos RIT T-190-2018, resolviendo por ejemplo que *"[...] los indicios alegados se ven desvirtuados al establecerse la motivación particular de la empresa en relación con el despido del trabajador, cuyos problemas con compañeros no solo se advierten constantes en base a las retroalimentaciones que se remontan al año 2016, sino que no tuvieron solución pese a sus compromisos al respecto, al punto que en la retroalimentación correspondiente a diciembre de 2017 se deja constancia que no quiere comprometerse a nada. De esta forma, la conexión es más bien aparente con el proceso de fiscalización de la Inspección del Trabajo (...) Abona lo anterior que no hay algún antecedente concreto que revele que la empresa estaba en conocimiento de que había un reclamo previo del trabajador o que permita presumir ese hecho"*. Expuso que a la luz de lo anterior, se aprecia con claridad que la teoría que esboza la actora respecto de la vulneración de su indemnidad carece de sustento fáctico, por las siguientes consideraciones:

a) A la fecha del despido -4 de mayo de 2022- Medical Hilfe no tenía conocimiento de la interposición de un reclamo administrativo: En primer lugar, corresponde poner de manifiesto que mi representada no había ni ha tomado

conocimiento alguno de la denuncia que señala haber presentado una directora sindical, en representación de la actora, ante la Inspección del Trabajo con fecha 21 de abril de 2022, a la época de notificación del despido, que tuvo lugar el día 5 de mayo de 2022, bastando este solo argumento para desacreditar la tesis de la denunciante de haberse ejecutado el despido como represalia de su actuar. A mayor abundamiento, no argumenta la denunciante en qué fecha o de qué forma mi representada habría sido notificada de la denuncia administrativa. Por otra parte, incluso en el escenario que se considere efectivo que la actora informó a su jefatura sobre la presentación de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, basta señalar que la amenaza de la interposición de un reclamo administrativo no es equivalente al ejercicio efectivo de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, el cual constituye un requisito ineludible de la garantía de indemnidad de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo. En este sentido, por mucho que la actora haya insinuado o incluso comunicado a su jefatura días, semanas u horas antes de la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo, no puede pretenderse que por esa sola circunstancia la Empresa haya tenido conocimiento efectivo del mismo.

b) Hasta la fecha, su representada no ha recibido requerimiento alguno de la Inspección del Trabajo en relación a la supuesta denuncia presentada ante la autoridad administrativa por una directora sindical, en representación de la actora. Medical Hilfe no ha sido objeto de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo en relación al supuesto reclamo o denuncia interpuesta por la actora ante la autoridad laboral. En este sentido, su representada no ha recibido una visita inspectiva presencial ni un requerimiento de envío de información por medios electrónicos, como sí lo ha recibido frente a otros reclamos o denuncias presentados por otros trabajadores durante los últimos meses.

c) Ausencia de vínculo causal entre la supuesta denuncia ante la Inspección del Trabajo y el despido de la actora: La terminación del contrato de trabajo de la demandante se produjo como consecuencia de la aplicación de la causal legal invocada al efecto, esto es, “las necesidades de la empresa”. Indicó que la totalidad de las personas que se desempeñaban en la atención de la paciente María Paz Montoya fueron desvinculadas debido a que la referida paciente dejó de ser atendida por Medical Hilfe. Asimismo, debido a resultados operacionales y financieros adversos, su representada ha implementado un proceso de reestructuración, por lo que un grupo considerable de trabajadores de la Empresa



ha si despedido, todos por aplicación de la misma causal legal, durante los últimos periodos.

d) No se verifica el requisito exigido por el artículo 485 inciso 3 CT. Inexistencia de Labor Fiscalizadora de la Inspección del Trabajo: La garantía de indemnidad se ve afectada cuando el empleador, efectivamente, ejecuta una acción en detrimento del trabajador motivado por la intención de amedrentarle o vengarse por el ejercicio de una acción judicial o administrativa. En consecuencia, el mero hecho de haber interpuesto una directora sindical, distinta de la actora, una denuncia ante la Inspección del Trabajo no constituye una causal de fuero, ni convierte todo despido posterior en un despido vulneratorio de la garantía de indemnidad. Asimismo, debe tener presente que el artículo 485 inciso 3° del CT es bastante claro y preciso al describir los requisitos que deben verificarse en los hechos para que un despido sea calificado como vulneratorio de la garantía de indemnidad. Al respecto, no basta con la simple interposición de una denuncia o reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya que el tenor literal de la norma comentada es bastante claro al exigir que el despido se produzca como “consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”. Ocurre en el caso de autos que no ha existido labor fiscalizadora alguna por parte de la autoridad laboral. Por lo tanto, el sostener que para acreditar una vulneración a la garantía de indemnidad sería suficiente la presentación de un reclamo o denuncia ante la Inspección del Trabajo infringirá el tenor literal de la norma legal comentada, ampliando su sentido y alcance a niveles no previstos por el legislador.

Respecto de la causal de necesidades de la empresa sí se configuró en los hechos, por lo que el despido de la actora sí es justificado. Indicó que el despido de la Actora se relaciona directamente con el término de la prestación de servicios a la paciente María Paz Montoya, que como consecuencia directa de lo anterior, su representada se vio en la necesidad de desvincular, por aplicación de la misma causal legal y sustentado en hechos idénticos, a las cuatro personas que prestaban servicios laborales atendiendo a la paciente antes referida al interior de su domicilio. Lo anterior, se suma a los resultados operacionales y financieros adversos que ha enfrentado Medical Hilfe durante los últimos ejercicios comerciales, situación que ha motivado una reestructuración y reducción personal.

Sobre la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo y el cumplimiento de las formalidades legales por parte de Medical Hilfe. Expuso que la demandante fue despedida por intermedio de carta de despido fundadas en la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, decisión

que se encuentra fundamentada en un proceso de racionalización de las distintas áreas de mi representada, proceso que, junto a otras medidas, tiene por objeto contrarrestar la disminución de la productividad de la Empresa y el encarecimiento de la operación, disminuyendo los costos fijos y operacionales y revertir los resultados obtenidos durante los meses anteriores al despido de la demandante. Indicó que la causal de término de contrato establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo no obliga, como erradamente lo sostiene la demanda, a entregar una exposición detallada de los hechos fundantes del despido, como sí es el caso de las diversas causales del artículo 160 de la misma norma. Al efecto, en el primer supuesto basta con mencionar la causal y alguna de las razones que dispone la ley, las que en la oportunidad procesal pertinente serán debidamente acreditadas por esta parte. Esta afirmación se manifiesta, toda vez que la redacción del artículo 162 del Código del Trabajo es clara y precisa. En el inciso primero dispone que, si el despido se provoca por aplicación de una de las causales contenidas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 y el artículo 160 del Código del Trabajo, en la carta de aviso de término de contrato se debe indicar los hechos en que se funda. De este modo, solo hay obligación legal de fundar con hechos la carta de despido cuando el contrato de trabajo termina por aplicación de las causales contenidas en los numerales 1, 2 y 3 del artículo 159 y 161 del Código del Trabajo, debido además a que estas causales en sí misma son hechos. Es en este contexto que nuestra Excelentísima Corte Suprema, conociendo del Recurso de Unificación N° 4881-2015, sentencia dictada con fecha 31 de diciembre de 2015, dispuso: *“Que, al respecto, es necesario considerar que el artículo 161 del Código del Trabajo prevé que el empleador puede poner término al contrato invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o de más trabajadores, hipótesis que en ningún caso son de carácter taxativo. En efecto, la disposición citada puede alcanzar a situaciones análogas o semejantes, siempre que todas ellas digan relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan -en general-, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que tornan inseguro su funcionamiento”*. De forma tal, que a su representada le correspondería acreditar que a la fecha de desvinculación de la actora se encontraba en un proceso de reestructuración de las distintas áreas, entre las que se encontraba el área en que prestaba servicios la demandante, con objeto de disminuir los costos fijos de la





operación, por una parte; y, por la otra, que su desvinculación, junto con el despido de otros trabajadores de la Empresa, obedeció a criterios objetivos, relacionados con los resultados operacionales de la Compañía. Refirió que sí existió un proceso de racionalización en la compañía, lo que provoca que su despido sea justificado, efectivamente existió un proceso de reestructuración y racionalización del funcionamiento de mi representada. En efecto, tal como se desarrolla en la carta de despido, su representada comercializa los servicios de atención domiciliaria de pacientes adultos en base a un prepago mensual, viéndose fuertemente afectada la venta presencial de los mismos, especialmente debido a las restricciones de circulación y cuarentenas que estaban vigentes a la fecha del despido, que a esa fecha se extendían por más de un año. Lo anterior ha implicado en la menor cantidad de gente y pacientes en clínicas y hospitales, siendo dichos recintos en donde se produce la venta de productos de su representada y consecuentemente menor circulación de bienes y servicios, circunstancia también que ocasiona la suspensión de las terapias presenciales a pacientes, y que ha impactado en la venta no solo de los productos de su presentada, sino que en la de cualquier tipo de servicio. Como consecuencia de lo anterior, la compañía ha sostenido un déficit financiero grave. En este sentido, al efectuar la comparación del año calendario 2021 con el año 2020, la pérdida financiera acumulada de la empresa es de un -208,78% en relación al año anterior y un -54,30% en relación al Presupuesto del año 2020, debido a los altos costos fijos de la compañía y a la caída de los ingresos producto de la suspensión de terapias. Por lo anterior, la empresa se encontraba y encuentra en un proceso de reestructuración, el cual comenzó producto de los resultados de la empresa y se acrecentó con la situación país. En este escenario, su representada carecía y carece de los medios suficientes para sustentar armónicamente su funcionamiento, obligándola a racionalizar la cantidad de trabajadores en los cargos que desempeñaba la demandante, con el fin de disminuir los costos fijos y operacionales y revertir los resultados obtenidos. En este escenario se explica el despido de la demandante, no siendo reemplazada por nuevas contrataciones, siendo las funciones suprimidas, redistribuidas y absorbidas, según corresponda, por otros trabajadores de la Empresa. Dio cuenta que junto con la demandante, fueron despedidos otros trabajadores que desempeñaban funciones equivalentes. A mayor abundamiento, es efectivo que el paciente que atendía la actora puso término al contrato de prestación de servicios con su representada, lo que ratifica la procedencia de la causal de término invocada por Medical Hilfe. Pidió tener en cuenta lo siguiente: a) La carta contiene

una relación de hechos clara y precisa, señalando cuál de los supuestos contenidos en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo resulta aplicable al caso concreto del actor. Tal como se indicó en párrafos precedentes, la norma legal aplicable no exige una exposición detallada de los hechos que fundamentan el despido cuando la causal legal aplicable es “necesidades de la empresa”. Sin embargo, la carta de despido si contiene los hechos que sustentan la causal. En concreto, se refiere al proceso de reestructuración, como este ha afectado a mi representada y como todo lo anterior motiva y justifica la desvinculación del actor. b) El despido de la actora no ha ilegal e injustificado; sino que se encuentra sustentado en una facultad legal del empleador, facultad que a su vez es reconocida por el orden constitucional. Al efecto, la legislación laboral aplicable establece que el empleador se encuentra facultado para poner término inmediato al contrato de trabajo vigente, para ello, debe invocar alguna de las causales legales procedentes. En el caso concreto del actor, se invocó la causal contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, al respecto, la legislación aplicable faculta al empleador para aplicarla de forma inmediata, debiendo para ello pagar al dependiente afectado una indemnización adicional, sustitutiva del aviso previo, cuya cuantía se encuentra establecida en la misma legislación aplicable. A mayor abundamiento, el ejercicio de esta facultad encuentra su sustento en los numerales 21 y 24 de la Constitución Política vigente. c) Como se señaló en el numeral anterior, sí existió el proceso de Reestructuración, basada en los resultados económicos y financieros que arrastraba y arrastra su representada. d) No existió reemplazo alguno, por el contrario, la paciente que atendía la actora puso término a los servicios de la Empresa, las labores de la demandante fueron reasignadas entre los propios trabajadores de su representada. Expuso que la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo entrega al empleador la decisión sobre qué trabajadores despedir, que una vez que la causal de necesidades de la empresa se configura, como es en el caso de autos, es el empleador, en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien debe tomar la determinación de a qué trabajadores despedir.

Refirió que la decisión de su representada de despedir al demandante no importa un acto ilegal, sino que es fruto de la garantía constitucional contenida en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, sin perjuicio de lo anterior, la decisión de desvincular al actor obedeció a criterios estrictamente objetivos.

Dijo que en el caso de autos sí se verifican los requisitos exigidos por la legislación, la jurisprudencia y la doctrina para la procedencia de la

desvinculación. a) El despido se funda en hechos objetivos, externos y ajenos; b) Los hechos ocurridos son graves. c) Los hechos son permanentes.

Expuso que en fallo unánime, la Corte de Apelaciones de Santiago rechazó la demanda por despido improcedente deducido por trabajador desvinculado de la cadena Farmacias Ahumada. Causa Rol N° 2818-2019, sentencia de fecha 4 de abril de 20202. La sentencia sostiene que considerando lo dispuesto por el artículo 161, nos encontramos que las situaciones fácticas que señala la norma tienen en común los elementos de ajenez u objetividad, gravedad y permanencia, sin que sean de carácter taxativa ya que todas las situaciones susceptibles de ser abarcadas por la norma, deben decir relación con aspectos de carácter técnico, aludiendo a rasgos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en su mecánica de funcionamiento o de orden económico, esto es, que importen la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa. Agrega el fallo en su considerando TERCERO, que se encuentra acreditado en los autos, los negativos resultados económicos de la empresa demandada en los años 2015 al 2018, que llevo al cierre de cerca de 50 locales y la desvinculación de más de 500 personas, situaciones que cumplen con las características de ser condiciones económicas objetivas de mercado independientes de la voluntad del empleador, como exige la causal invocada, sin que la norma legal requiera la explicación que echa en falta la sentenciadora en orden a señalar la razón que tuvo el empleador para terminar el contrato de este trabajador y no de otro en sus mismas circunstancias, lo que llevaría al absurdo de que para su concurrencia o justificación deba despedirse a todas los trabajadores de la empresa. Se trata de una causal de carácter objetivo y desvinculada de las características personales del trabajador. Añade que precisamente por lo anterior se modifica el artículo 161 por la ley N° 19.759 de 5 de octubre de 2001, que elimina la frase 'y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador'. Concluyendo en su considerando CUARTO que los hechos antes referidos constituyen situaciones de carácter objetivo, independientes de la voluntad de la empleadora, de índole económica, que se encuadran en la hipótesis de la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que el despido del actor es procedente. Expuso que la Corte Suprema confirmó fallo que rechaza demanda de trabajador despedido por aplicación de la causal de necesidades de la empresa motivada en reestructuración de banco. Causa Rol N° 11.214-2019, sentencia de fecha 31 de diciembre de 2019. La Corte Suprema declaró inadmisile recurso de unificación de jurisprudencia y confirmó la sentencia que rechazó demanda por despido injustificado de

trabajador desvinculado del Banco de Crédito e Inversiones -BCI- por reestructuración económica. Refirió que en fallo unánime, la Cuarta Sala ratificó la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto con la finalidad de invalidar resolución que no hizo lugar a la demanda. El fallo referido sostiene que: "Que, como se dijo, para la procedencia del recurso en análisis, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada, para lo cual es menester que los hechos establecidos en el pronunciamiento impugnado, sean susceptibles de ser cotejados con aquellos que sirven de fundamento a la sentencia que se invoca para su contraste, pues es sobre la base de dicha identidad o semejanza que se hace posible uniformar decisiones contradictorias en los términos que refiere la normativa procesal aplicable".

Se refirió a la improcedencia de la solicitud de declaración de unidad económica laboral. Indicando que la acción de declaración de unidad económica laboral debe ser rechazada debido a que se sustenta en antecedentes de hecho imprecisos o manifiestamente falsos. En relación a los hechos afirmados,

1.- No se presenta ningún antecedente ni indicio de dirección laboral común, no se indica quienes ejercen los cargos de jefatura o dirección al interior de ambas empresas, por lo que no se hace referencia alguna a cómo se manifiesta la dirección laboral común al interior de ambas demandadas. 2.- La actora no indica a que jefaturas de Home Medical debía enviar sus reportes. 3.- El hecho que ambas demandadas desarrollen el mismo giro no puede ser calificado como indicio de unidad laboral, al efecto, la Empresa Peter Swam, que comenzó a atender a la paciente María Paz Montoya desarrolla un giro similar y, no por ello, existe una unidad laboral entre mi representada y la referida compañía. 4.- No es efectivo que ambas empresas tengan el mismo sindicato. Al efecto, basta constatar que la actora se encontraba afiliada al Sindicato Medical Hilfe, la actora jamás fue socia del Sindicato N° 1 Home Medial y que este sindicato no realizó ningún tipo de denuncia ante la Inspección del Trabajo en representación de la demandante.

Respecto a la improcedencia de la sanción asociada a la nulidad del despido por no pago de cotizaciones. Indicó que durante la vigencia de la relación laboral entre las partes, su representada declaró y pago la totalidad de las cotizaciones previsionales asociadas a la remuneración pactada y percibida por la actora. Por lo



tanto, la sanción pretendida por la actora es del todo improcedente. Que, en la especie no resulta procedente que se condene a su representada a la sanción contenida en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, pues dicha sanción ha sido establecida para el empleador que descuenta de las remuneraciones del trabajador los montos a pagar a las entidades de seguridad social respectiva, y que no paga las cotizaciones previsionales. En otras palabras, la nulidad del despido busca sancionar al empleador que se apropia indebidamente del dinero que debe enterarse en las entidades de seguridad social, lo que no ocurre en la especie. Basta leer la segunda parte del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo para constatar que la sanción ahí establecida se aplica para el caso que “el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones”, pero no para el caso en que no se hubiesen pagado las cotizaciones de seguridad social por no existir pago de remuneraciones. Lo antes señalado también ha sido corroborado por la Excma. Corte Suprema, rol 36.601-17, de 26 de marzo de 2018, la doctrina del fallo se resume en la forma siguiente: “10° Que, como se advierte, regulan la situación que se configura porque el empleador al momento de la desvinculación del dependiente se encontraba en mora en el pago de las cotizaciones previsionales, cuyos montos descontó y retuvo de las remuneraciones respectivas sin enterarlos en los organismos pertinentes, no aquella que se presenta cuando una sentencia establece que las partes estaban vinculadas laboralmente, por lo tanto, la procedencia de aplicación de la sanción de invalidez del despido debe determinarse a la luz de la finalidad que tuvo el legislador al instaurarla, que es precisamente estimular al empleador a enterar en los órganos respectivos las cotizaciones que retuvo, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad administrativa o judicial, ergo, supone que esa obligación de retención es manifiesta para las partes; 11° Que, sin embargo, como dicha obligación no resulta patente para un litigante que desconoce la existencia de la relación laboral, controversia que solo fue dirimida en la sentencia que se impugna, aplicar la sanción de la nulidad del despido en eses caso importa extender la finalidad de la norma más allá de lo querido por el legislador, con ello, obligar al empleador a asumir una actitud que de buena fe estima que no le es exigible, por ley ni por contrato, lo que también entendió el trabajador, según denota su actitud conforme durante toda la vigencia de la relación laboral; 12° Que, por lo tanto, se debe concluir que el reproche a que se hace referencia solo fue previsto para el empleador que efectuó la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no enteró los fondos en el órgano respectivo, es decir, no cumple su rol de agente intermediario y distrae dineros que no le pertenecen en fines distintos a aquellos para los que fueron retenidos, cuyo no es el caso, porque la demandada desconoció que el vínculo que lo unía al demandante era laboral, polémica que se dilucidó en la sentencia refutada, de modo que no



*hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede decretar la nulidad del despido prevista en la norma transcrita".* Expuso que de lo anterior se sigue que, en cualquier caso, la conducta de la Empresa no merece reproche alguno susceptible de ser sancionado con la nulidad de la terminación del contrato, toda vez que no conservó para sí el monto de cotizaciones previsionales descontadas. Por otra parte, la alegación relacionada con el no pago de las cotizaciones previsionales relacionadas con los 4 días trabajados en mayo de 2022, las que fueron pagadas el 13 de junio de 2022, carece de sustento legal, toda vez que el tenor literal del artículo 162 inciso 7° faculta al empleador para pagar las referidas cotizaciones, relacionadas con el último mes trabajado, en fecha posterior al despido.

Respecto de la Indemnización Especial contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$10.762.378.-, o la suma no menor a 6 remuneraciones que S.S. estime conforme en derecho regular. En razón de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos a lo largo de esta presentación, considerando especialmente al efecto que no se verifican los requisitos legales para la procedencia de la vulneración a la garantía de indemnidad, solicito rechazar esta pretensión, por carecer de motivo plausible.

Respecto a la indemnización por \$2.349.155.- por recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. En primer orden, solicitó acoger la solicitud de renuncia de acta acción, en razón de los defectos procesales que adolece. Sin perjuicio de lo anterior, en atención a que no existe en autos vulneración de derechos fundamentales alguna debido a que el despido de la actora si se ajusta a derecho, en los términos indicados en la carta de despido, no corresponde acceder al pago de las indemnizaciones señaladas en este punto. En definitiva, al no configurarse los requisitos necesarios para la procedencia de la acción de despido injustificado, no procede el pago de esta prestación.

Respecto de las sumas de \$210.513.- y \$260.906.- por concepto de feriado legal no pagado y feriado proporcional no pagado. No procede pago alguno por estos conceptos; ya que su representada pagó las indemnizaciones por feriado legal y proporcional en cumplimiento de la legislación laboral vigente.

En cuanto a los reajustes, intereses y costas; al no configurarse los requisitos necesarios para la procedencia de la acción de tutela laboral, no procede el pago de reajustes, intereses ni costas en favor de la actora.





Contestando la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones, solicitó su completo y absoluto rechazo, al respecto pidió tener por reproducidas las alegaciones relacionadas con la síntesis de la demanda, la negación expresa de los hechos contenidos en la denuncia y el reconocimiento de los antecedentes, solicitó tener por renunciada la acción declarativa de despido injustificado, indebido o improcedente, también requirió tener por reproducidos todos y cada uno de los antecedentes y fundamentos relacionados con la justificación del despido de la actora y la improcedencia de las acciones de cobro de prestaciones intentadas, en definitiva, rechazar las pretensiones subsidiarias de la demandante en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**Contestación de la denuncia por HOME MEDICAL S.A:** CRISTIAN JORGE OYANEDEL GODOY, Gerente General, en representación de la empresa demandada HOME MEDICAL S.A., ambos domiciliados para estos efectos, en Avenida Apoquindo N° 3001, comuna de Las Condes en representación de HOME MEDICAL S.A., contestó la demanda solicitándose su rechazo,

Reconoció que la denunciante suscribió finiquito de contrato de trabajo, consignando reserva de derechos limitada, entre las que no se encuentra la reserva respecto de la declaración de unidad económica para efectos laborales.

Negó de conformidad con lo preceptuado por el artículo 452 inciso 2° del Código del Trabajo, en forma expresa y concreta todas las alegaciones y hechos.

Opuso **Excepción de Finiquito**. Indicando que doña Alicia Johana Romero Morales suscribió el respectivo finiquito a la relación laboral, sin efectuar reserva de derechos en relación con la acción declarativa de existencia de unidad económica para efectos laborales intentada en autos, en atención a lo expuesto, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, señaló que de esta manera, el finiquito suscrito por las partes con fecha 23 de mayo de 2022 tiene total y completo poder liberatorio respecto de la acción declarativa de unidad económica laboral interpuesta en lo principal y de forma subsidiaria.

Opuso **Excepción de Falta de Legitimidad Activa**. Respecto de la acción de declaración de unidad económica empresarial para efectos laborales, y en subsidio de la excepción de finiquito precedente, opuso excepción de falta de legitimidad activa, señaló que conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 507 del Código del Trabajo, la legitimación activa para interponer la acción declarativa de unidad económica empresarial establecida en el artículo 3, inciso 4° CT, corresponde a: (i) Las organizaciones sindicales, o (ii) Trabajadores de las respectivas empresas. En consecuencia, los requisitos de legitimación activa no se verifican en el caso de



autos, puesto que, por una parte, la actora no es representante o directora ni integrante de una de 8 las organizaciones sindicales constituidas al interior de Home Medical S.A. o de Medical Hilfe S.A. y, por la otra, no detenta la calidad de trabajadora de su representada ni de la otra sociedad demandada en autos

Contestando la demanda, solicitó se declare improcedente la acción de declaración de único empleador por vulnerar la regla del inciso 7° del artículo 489 del código del trabajo. En primer lugar, sin referirme al fondo del asunto, desde ya solicito a S.S. tener presente que, la acción de declaración de unidad económica para efectos laborales se encuentra presentada en forma conjunta con la denuncia de tutela laboral, lo anterior en manifiesta transgresión a como ordena la regla procesal aplicable. De lo anterior, queda claro que el denunciante ha interpuesto de forma conjunta la acción declarativa de unidad económica laboral y la acción de tutela laboral, ambas acciones han sido opuestas de forma conjunta, transgrediendo expresamente la regla procesal contenida en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo. Al vulnerar esta norma procesal, necesariamente se debe aplicar la sanción contemplada en parte final de la norma referida, esto es, se debe tener por renunciado el ejercicio de la acción de declaración de unidad económica para efectos laborales. Refirió que la forma de interponer las acciones señaladas no se condice con el procedimiento especial de tutela por vulneración de derechos fundamentales. En efecto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 487 del Código del Trabajo, en el procedimiento de tutela no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos y, por su parte, el artículo 489 inciso 7° del mismo cuerpo legal, dispone que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. De este modo, debido a que en el procedimiento de tutela no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza no pueden deducirse en conjunto con la acción de tutela derechos fundamentales con ocasión del despido, como es el caso de autos, la acción declarativa de unidad laboral, por emanar de hechos distintos a aquellos que sustentan la pretensión principal, sin que puedan admitirse en consecuencia, la acción declarativa de unidad económica para efectos laborales, en la forma intentada por el actor en autos. En definitiva, la acción de tutela laboral y la acción declarativa de único empleador para efectos laborales, emanan de distintos hechos, sin embargo, pese a

lo anterior, han sido opuestas de forma conjunta por la actora, situación que transgrede de forma manifiesta las normas procesales aplicables. Tal como lo ha declarado la Corte Suprema, “en la tramitación conjunta sólo pueden admitirse aquellas acciones de naturaleza laboral con idénticos fundamentos a las ya deducidas”,

Respecto de la improcedencia de la solicitud de declaración de unidad económica laboral. La acción de declaración de unidad económica laboral debe ser rechazada debido a que se sustenta en antecedentes de hecho imprecisos o manifiestamente falsos. Refirió que no se presenta ningún antecedente ni indicio de dirección laboral común, no se indica quienes ejercen los cargos de jefatura o dirección al interior de ambas empresas, por lo que no se hace referencia alguna a cómo se manifiesta la dirección laboral común al interior de ambas demandadas. Al efecto, la actora confunde la dirección laboral con el domicilio; la primera es un ejercicio de la potestad de dirección, administración y disciplinaria del empleador, reconocida a nivel legal y constitucional; mientras que la segunda es un simple atributo de la personalidad, que en nada se relaciona con esta materia laboral, que no es efectivo que ambas empresas tengan el mismo sindicato. Al efecto, basta constatar que la actora se encontraba afiliada al Sindicato Home Medical; mientras que la supuesta denuncia fue presentada por una directora del Sindicato Medical Hilfe.

Refirió que no existe vínculo de subordinación o dependencia entre el demandante y Home Medical S.A. En primer orden, es necesario tener presente que tanto la Doctrina como la Jurisprudencia han estimado como indicios o manifestaciones típicas que darían cuenta de la existencia de una relación laboral, sujeta a los preceptos del artículo 7 del CT, que en este mismo orden de ideas, la doctrina administrativa emitida por la Dirección del Trabajo ha señalado, en Dictamen N° 1.886/0163 de la Dirección del Trabajo del 11 de mayo de 2000, que: “Para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como “continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de



las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador”. Por todo lo expuesto, la demanda debe ser rechazada totalmente, pues entre las partes no existió ni pudo existir relación laboral alguna. Siendo claro como en el caso concreto, no se cumple con el requisito esencial de subordinación y dependencia en la prestación de los servicios de la actora en relación a Home Medical S.A.

Que contestó la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones intentada por doña Alicia Johana Romero Morales, solicitando su más completo y absoluto rechazo, con costas, expuso en atención al principio de economía procesal tener por reproducidas las alegaciones relacionadas con la síntesis de la demanda, la negación expresa de los hechos contenidos en la denuncia y el reconocimiento de los antecedentes, de acuerdo a lo indicado en lo principal de esta presentación; solicito tener por reproducidos todos y cada uno de los antecedentes y fundamentos relacionados con la justificación del despido de la actora y la improcedencia de las acciones de cobro de prestaciones intentadas,.

**TERCERO: Audiencia preparatoria:** Que, con fecha 23 de agosto de 2022, se celebró audiencia preparatoria con la comparecencia de la denunciante y de las demandadas.

Efectuado el llamado a conciliación, esta no se produce.

La demandante evacuó traslado de la excepción opuesta.

**CUARTO: Hechos pacíficos:**

1. Que el trabajador fue despedido el 4 de mayo por la causal de necesidades de la empresa;
2. Remuneración del actor que ascendía a la suma de \$978.398;
3. Que con motivo del despido se le pagó la suma \$7.827.184 por concepto de años de servicio;
4. El día 13 de mayo se pagaron las cotizaciones correspondientes al mes de abril.

**QUINTO: Hechos controvertidos:**

1. Fecha de inicio de la relación laboral y estipulaciones de la misma;
2. Circunstancias que configurarían la vulneración de derechos invocados en la demanda;
3. Efectividad de los hechos invocados en la carta del despido;
4. Circunstancias que configurarían la unidad económica invocada en la demanda;
5. Efectividad de adeudarse el feriado.
6. Estipulaciones y declaraciones del finiquito suscrito entre las partes.

**SEXTO: Audiencia de juicio:** Que, con fecha de 10 de abril de 2023, se llevó a efecto audiencia de juicio, durante la cual las partes rindieron la prueba de rigor; oportunidad en que las partes realizaron sus alegaciones finales formulando observaciones a la prueba.

Cabe consignar que durante la audiencia las demandadas se allanaron a la solicitud de unidad económica planteada por la demandante.

**SÉPTIMO: Prueba de la parte denunciante:**

**Documental:**

1. Finiquito de fecha 28 de abril del 2022.
2. Carta de despido de fecha 28 de abril del 2022.
3. Set de liquidaciones de sueldo.
4. Correo electrónico de fecha 21 de abril del año 2022.
5. Correo electrónico de fecha 11 de abril del año 2022 enviado por mi mandante a doña Alicia Río y la respuesta de ella de fecha 21 de abril del año 2022.
6. Correo electrónico de fecha 26 de abril del año 2022 enviado por doña Alicia Río y las trabajadoras de la paciente Montoya.
7. Correo asignación nuevo paciente de fecha 27 de abril del año 2022 enviado por doña Viviana Saavedra.
8. Cartola de vacaciones de doña Alicia Romero.
9. Contrato de trabajo celebrado con Hilfe de fecha 1 de octubre del año 2014.
10. Correo electrónico enviada por la suscrita y doña Valeria Zúñiga y doña Solange Vidal a Hilfe.
11. Captura de pantalla de la página web de Home Medical SA.
12. Captura de pantalla de la página web de Medical Hilfe S.A.
13. Denuncia realizada a la DT por el sindicato de Home Medical.
14. Contrato colectivo de trabajo de fecha 18 de marzo del año 2022 celebrado entre las demandadas y el Sindicato N° 1 de empresas Home Medical S.A.
15. Correo enviado a doña Alicia Ríos de fecha 5 de mayo del año 2022.
16. Certificado de cotizaciones acreditadas de AFP Hábitat.
17. Certificado de cotizaciones acreditadas de Fonasa.

**Confesional:** Absuelve posiciones, debidamente juramentado, por la demandada Home Medical S.A, don *Patricio Rios Díaz* quien contestó que existe comunicación entre las demandadas porque son una unidad económica, existe una unidad de toma de decisiones entre una empresa y otra.



Las comunicaciones tienen dos vías una a través de capital humano que es una jefatura chica, y hay comunicación a través de la enfermera en gestión quien se comunica con las trabajadoras en los domicilios.

Ante la exhibición del documento número cuatro, consistente en un correo electrónico indico que no lo reconoce, refirió que se indica como destinataria del correo a Alicia ríos que es el jefe de enfermería de las demandadas, y a Cristian Sandoval que es el subgerente, que no conoce a las personas copiadas, y que al final el correo dice Alicia Romero, Solange Vidal y Valeria Zúñiga, no sabe quiénes son ellas.

**Testimonial:** Debidamente juramentada, prestó declaración doña *Valeria Zúñiga Epul*, cédula nacional de identidad número 17.582.016-7. Interrogada por la demandante indicó que conoce a Alicia Romero, son ex compañeras de trabajo en la empresa Hilfe y Home Medical, que trabajaban cuidando a su paciente María Paz Montoya y cumplían la función de paramédicos.

Que ella trabajo por contrato desde el 1 de septiembre de 2016 y los dos años anteriores trabajó emitiendo boletas de honorarios, que trabajó hasta el 4 de mayo de 2022.

Que también trabajaba Solange Vidal con ellas.

Que la relación entre ellas y la señora Montoya, emitía comentarios racistas, clasistas se refería a colegas como estas gordas, o decía que no sirven, siempre realizaba comentarios denigrando su labor, que la madre de la paciente era la señora Castillo.

Indicó que informaban que en todos los años informaron la situación a la jefe de enfermeras de Hilfe, la señorita Amada, que también concurrieron a la enfermera de Concepción que se llamaba Viviana Saavedra y también se dirigieron a la enfermera Alicia Ríos, que era parte de la jefatura, también a la señora Lorena, jefe directo de Temuco, que ellas estaban en conocimiento de lo que sucedía en el domicilio, que se conocía como complicado porque siempre era muy difícil cubrir los turnos en ese domicilio.

Dijo que emitieron un correo a Alicia Ríos, a Cristian que era parte de la jefatura y en copia con el sindicato, pusieron en conocimiento de lo sucedido, fue la última medida para que se les tomara en cuenta.

Refirió que los reclamos fueron de un principio, que esto se agudizó cuando la otra empresa iba a tomar a la paciente, que eso se agudizó porque las otras paramédicos no estaban cien por ciento capacitadas para tomar a la paciente y se les pidió a ellas que le enseñaran la rutina de la paciente, que tuvieron que





enseñarles los procedimientos y las niñas al conocer a la familia ellas se iban, y finalmente se extendió por más de tres meses, cuando solo iba a durar un mes, indicó que el malestar de doña Gabriela Castillo se agudizó y empezaron más malos tratos hacia ellas y a las otras trabajadoras.

Respecto del correo, indicó que lo hicieron para poner en conocimiento al sindicato de lo que estaba sucediendo, que ellos las ayudaron, que hicieron una denuncia en la Inspección del Trabajo, y ellas también, entre el 20 y 21 de abril la secretaria Nicol realizó la denuncia, y ellas avisaron por un correo los hechos y que habían hecho la denuncia en la Inspección del Trabajo.

Ante la exhibición del documento número 4, correspondiente al correo electrónico, indicó que reconoce el correo, que se trata del correo en que hablaron a la jefatura que ya estaban como cansadas, porque estaban haciendo turnos extras, que se quedaban más de 12 o 24 horas de corrido, que mencionaron las acusaciones que se hacían, que ellas robaban en el domicilio, lo que no es así, ya que, la madre escondía cosas que después aparecían, que ella pretendía generar conflictos para que la entrega fuera más lenta. Refirió que en la última página dice que se hizo denuncia en la inspección del Trabajo, Temuco 21 de abril de 2022.

Refirió que no recibieron respuesta del correo, que ellas siguieron trabajando hasta el último día que fue el 27 de abril, donde entregaron la paciente a la nueva empresa, y ese día la enfermera Viviana Saavedra de Concepción les mandó un correo diciéndoles que les iba a dar un nuevo domicilio correspondiente al de Martín Acuña, una rotativa de calendario, estaban dispuestos los turnos y se les indicó que la enfermera que ya estaba despedida, fue la que le informó las características y registro clínico del paciente, que al otro día les dijeron que no podían ingresar al domicilio porque había trabajadores en el domicilio, que la entrega se iba a producir el dos de mayo, que llegada esa fecha se consultó lo que pasaba, les dijeron que esperaran un poco, que esperaron el 3 y el 4, que ella estaba en su casa el día 4 cuando le informaron que estaba desvinculada por necesidades de la empresa, que ahí se hizo lo que eso conlleva, hizo presente que tenían la rotativa, las indicaciones de como era su paciente, que tenía que ir a hacer la inducción respectiva para poder conocerlo, que era similar a la condición de María Paz, por lo que no iba a ser complejo. Luego aseveró que se les comunicó la desvinculación a ella, a Solange Vidal y a Alicia Romero, indicó que a las tres les llegó el mismo correo, que lo compartieron por whatsapp.

Al demandado, contestó que también hizo una demanda por lo mismo que está aquejando su colega, que llegaron a un acuerdo con su ex empleador.

Que Peter Swam era la otra empresa que se iba a hacer cargo de María Paz, indicó que no tiene conocimiento del por qué, que su misión era entregar la paciente.

Que nunca se les comunicó que las demandadas no iban a seguir.

Que los malos tratos eran desplegados por la madre de la paciente, estima que si eran desplegados por su empleador porque ellos estaban en conocimiento y no recibieron ningún tipo ayuda al respecto.

Que ella estaba afiliada al sindicato, que se descontaban las cuotas mes a mes, que la Sra. Romero, estaba afiliada al mismo sindicato, que eso lo sabe porque conversaban, porque eran colegas.

Indicó que no son amigas con la señora Romero, que son colegas, que ambas residen en Temuco, que vinieron juntas a la audiencia.

Aclaró que no había problemas con María Paz, que los conflictos eran con la madre de María Paz, doña Gabriela Castillo.

**Oficios:**

1. Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Oriente
2. Registro de Comercio de Santiago.

**Exhibición de documentos:**

Respecto de Medical Hilfe S.A.

a) Mail u otro tipo de comunicación en donde se le hubiese solicitado a su representada el envío de antecedentes necesarios para iniciar una investigación por acoso laboral u hostigamiento atendido los hechos denunciados en el mail 21 de abril del año 2022 enviado por mi mandante y otras trabajadoras a Home Medical. NO SE INCORPORA

b) Libro de remuneraciones de los meses de enero a mayo del año 2022. NO SE INCORPORA.

La parte demandante tiene por no cumplida la exhibición de documentos y solicita se haga efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 n°5 del Código del Trabajo.

**OCTAVO: Prueba de la demandada HOME MEDICAL S.A:**

**Documental:**

1. Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con fecha 12 de marzo de 2020 entre Home Medical S.A. y el Sindicato N° 1 de Empresa Home Medical.

2. Convenio Colectivo de Trabajo suscrito con fecha 5 de julio de 2019 y el Sindicato de Trabajadoras de Empresa Home Medical S.A.

3. Resolución N° 243, emitida por la Dirección Nacional del Trabajo, con fecha 4 de junio de 2019, donde califica los servicios mínimos de Home Medical S.A. y determina la conformación de sus equipos de emergencia.



4. Documento titulado “Señor Home Care: Cuidado Personalizado a Domicilio para Adultos Mayores”. Publicado por la Escuela de Postgrado de la Facultad de Economía y Negocios de la universidad de Chile.

5. Modelo de contrato de trabajo, suscrito entre Home Medical S.A. y Auxiliar de Enfermería.

6. Modelo de contrato de trabajo, suscrito entre Home Medical S.A. y Kinesiólogo Clínico.

7. Acta de reunión de comité paritario de higiene y seguridad de Home Medical S.A.

**Prueba de la demandada MEDICAL HILFE S.A.**

**Documental:**

1. Contrato de trabajo, suscrito entre demandante y demandada con fecha 1 de octubre de 2014.

2. Set de 24 liquidaciones de remuneraciones, asociadas a los pagos de remuneraciones efectuados por la demandada a la demandante, entre el lapso asociado a los meses de junio de 2020 y mayo de 2022.

3. Set de certificados de cotizaciones previsionales, emitidos por Previred, que dan cuenta de la declaración y pago de las cotizaciones previsionales de la Actora durante la vigencia de la relación laboral.

4. Carta de despido, emitida por la demandada con fecha 4 de mayo de 2022, dirigida a la demandante.

5. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 4 de mayo de 2022, bajo el correlativo N° 87125.

6. Comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile, de fecha 4 de mayo de 2022.

7. Finiquito de contrato de trabajo, debidamente suscrito por la demandante ante notario con fecha 23 de mayo de 2022.

8. Declaración denuncia por vulneración de derechos fundamentales ingresada en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, con fecha 21 de abril de 2022, asignada al N° de seguimiento 1322/2022/E82536.

9. Sentencia de fecha 22 de agosto de 2022, emitida en causa RIT O-485-2022, del Juzgado del Trabajo de Temuco, caratulado “Triviño con Medical Hilfe”.



10. Documento emitido por la Dirección del Trabajo, que da cuenta de las terminaciones de contrato de trabajo informadas por Medical Hilfe a la Dirección del Trabajo entre julio de 2020 y marzo de 2022.

11. Balance de ocho columnas de Medical Hilfe S.A. asociado al año 2020.

12. Balance de ocho columnas de Medical Hilfe S.A. asociado al año 2021.

**Testimonial:** Previo juramento declararon:

1. *Alicia de la Merced Rio Aravena* CI: 15.147.842-5, al demandado contestó que trabaja en la empresa Home medical como enfermera hace 15 años, actualmente es la enfermera jefe de la empresa hace un año.

Que está a cargo del área de enfermería, administración de personal de auxiliares y profesionales de enfermería, que home medical presta servicios de hospitalización domiciliaria, que consiste en el continuo que un paciente debería recibir estando en un hospital, pero en su casa, con lo que implica de personal y el equipamiento.

Indicó que esta declarando por una demanda interpuesta por dicha Alicia Romero, que la conoce hace varios años, que ellas coincidieron en Santiago y después ella decidió irse al sur.

Que ella fue desvinculado en mayo del año pasado, que la empresa ha ido en detrimento, en cuanto a volumen de pacientes, que hace 15 años partieron con 100 pacientes, hoy van quedando 50, que por estrategia de negocio dado el mal rendimiento del estado financiero desde el 2020 y 2021 se empezó a pensar en achicarse, vino la pandemia, les afectó y como estrategia de negocio se definió cerrar la parte sur, por ese se hicieron convenios con otras empresas, que la decisión de cierre del sur, se venía analizando desde antes de la pandemia.

Dio cuenta que no tenían personal y con la pandemia esto se agudizó más, que también les tocaba movilizar a la gente en automóvil.

Puntualizó que desde diciembre de 2021, se venía conversando con la aseguradora de María Paz Montoya, para poder hacer el traspaso hacia otro home care.

Dijo que ella asumió en marzo de 2022 y se estaba gestando el traspaso hacia otro empleador, indicó que las niñas estaban preocupadas de lo que iba a pasar con ellas, se refiere a las auxiliares del domicilio, que ella se reunió con las auxiliares para explicarles y darles tranquilidad de lo que estaban viviendo, indicó que en la reunión, estaba Alicia Romero, Valeria Zúñiga, había otra auxiliar de nombre Valeska, que les planteó en que situación estaban, que ellas le plantearon el malestar que había en el domicilio, que la reunión era para escucharlas y decirles



que estaban haciendo lo más rápido el traspaso. Que el nuevo prestador es Peter Swam, que el 24 de abril se concretó el traspaso.

Refirió que las trabajadoras remitieron un correo donde manifestaron que estaban agotadas con la situación, que venían ya cansadas por una serie de turnos extras a raíz de la falta de personal, que le piden dos semanas a costo de la empresa para poder descansar, que en esa oportunidad les ofrecieron sus vacaciones.

Puntualizó que el correo es de fecha 21 de abril.

Indicó que se les ofreció usar sus vacaciones, ya que no tenían pacientes, para que a la vuelta de su descanso se pudiera definir. Indicó que lo que hace la empresa cuando no tiene donde ubicar pacientes y en espera de la decisión de la empresa, las mandaron a ubicar como back up al domicilio de otro paciente, que ellas en el correo le indicaron que no querían ir a ese domicilio como back up, que dado lo anterior y que no tenían un domicilio donde ubicarlas se decidió terminar la relación laboral.

Que ellos no sabían que había denuncia en la Inspección del Trabajo, que lo único que tiene es el correo que le hizo llegar doña Alicia Romero.

Al demandado quien exhibió a la testigo el documento 4, reconoció el correo como al que se ha referido, leyó la última página en que se indica que se llevó a cabo la denuncia ante la inspección del trabajo.

Que en respuesta al correo se les invitó a una reunión para esclarecer lo sucedido, que a ella le interesa el cuerpo del correo que estaba fundado en muchos antecedentes en que ellas sentían que el trabajo en el domicilio era muy complejo. Aseveró que más allá de haber puesto esto en conocimiento de la Inspección del trabajo, a ella le interesaba o preocupaba lo otro, que por ello definieron ofrecerles tomar las vacaciones.

Indicó que faltaba personal en Santiago, expuso que en Santiago también estaban entregando pacientes, que ella podía reubicar personal de Santiago.

2. *Carolina María Baltierra* CI: 13.101.397-3 al abogado de las demandadas contestó que trabaja en medical Hilfe, desde el 2014, actualmente es enfermera de calidad y gestión de pacientes, es jefe del área comercial, que esta función la realiza desde diciembre de 2021.

Que su función es ingresar a los pacientes derivados desde las clínicas o particulares, también las relaciones comerciales, que ella trabaja la interfaz del paciente, entregando información a los pacientes, y en procesos de alta tiene que ver la parte administrativa.

Indicó que Home medical y Hilfe son empresas de salud, que es parte del grupo Banmedica, que a su vez es parte de UHG, que presta servicios de atención a domicilio.

Que antes tenían muchos servicios de hospitalización domiciliaria que es un sustituto de la hospitalización tradicional, que son pacientes que requieren cuidados de terapia, enfermería y técnicos de enfermería en el domicilio.

Refirió que hoy se dedican al tratamiento de paciente agudo, que es aquel que requiere un tratamiento de no más de un mes en casa, que podría hacerlo en hospital o clínica, indicó que los pacientes de mediana estadía son los que requieren tratamiento o terapia en casa.

Señaló que le pidieron declarar porque sus funciones estaba la de realizar el traspaso administrativo de pacientes en home care, que es una situación que han vivido desde el 2021, que son los pacientes de larga estadía.

Refirió que el traspaso partió el 2021, que la situación país ha generado que ellos tengan un tema de flujos de caja y de balances negativos, que con la pandemia y el tema COVID se generó fuga de personal, y de ahí costo mucho reclutar y mantener la atención, por ello se decidió disminuir el servicio de atención domiciliaria, por ello lo primero que se hizo en octubre de 2021, fue suspender el ingreso de cualquier paciente en hospitalización domiciliaria incluso para su cliente más grande que es una aseguradora, y por otro lado se dio aviso que se iban a empezar a entregar pacientes a otro home care.

Que conoció a Alicia Romero, hoy en la mañana, que ella fue tens de doña María Paz Montoya, indicó que a María Paz se le asignó un nuevo home care.

Que se enteró ahora que Alicia no trabaja para Hilfe.

La demandante no formuló preguntas.

Aclaró que se enteró hoy que doña Alicia no sigue trabajando para el home care.

**Oficios:** - Dirección Nacional del Trabajo.

**Se tenga a la vista:** Expediente íntegro de causa RIT O-485-2022, del Juzgado del Trabajo de Temuco, caratulado “Triviño con Medical Hilfe”

**NOVENO: Observaciones a la prueba:** Constan en el registro de audio pertinente.

**I.- HECHOS PACIFICOS:**





**DÉCIMO:** Conforme se ha venido exponiendo en los motivos anteriores, se tendrá por establecido que la demandante Alicia Romero prestó servicios para las demandadas desde el 1 de octubre de 2014 hasta el día 4 de mayo de 2022, oportunidad en que fue despedida, invocándose la causal de necesidades de la empresa. Que su remuneración mensual ascendía a la suma de \$978.398.

Que al momento del despido se le pagó una indemnización por años de servicios correspondiente a \$7.827.184 y que con fecha 13 de mayo de 2022 se pagaron sus cotizaciones correspondientes al mes de abril de 2022.

## **II. EXCEPCIONES OPUESTAS:**

**UNDECIMO:** Que atendido el allanamiento de las demandadas en orden a la declaración de unidad económica entre ambas empresas, corresponde rechazar las excepciones opuestas en esta causa y declarar existente en los términos descritos en el artículo 3 del Código del Trabajo, unidad económica entre las demandadas MEDICAL HILFE S.A. y HOME MEDICAL S.A.

## **III. RESPECTO A LA SOLICITUD DE TENER POR RENUNCIADA LA ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO:**

**DUODÉCIMO:** Las demandadas solicitaron tener por renunciada la acción de despido injustificado por vulnerar la regla contenida en el inciso 7° del artículo 489 del código del trabajo, ya que, la petición contenida en la denuncia principal y en la demanda subsidiaria son idénticas, por lo tanto la denunciante ha interpuesto en forma conjunta la declaración de despido injustificado con la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y no en forma subsidiaria como lo ordena el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo. Indicando que al vulnerar esta norma, se debe aplicar la sanción de tener por renunciada el ejercicio de la acción de despido injustificado, tanto en la acción principal como en la acción subsidiaria.

Refirieron que según se desprende de los artículos 487 y 489 del Código del Trabajo, prescriben que la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, deberá interponerse subsidiariamente y no de forma conjunta, como erradamente lo ha intentado la actora en autos.

Frente a lo alegado por las demandadas cabe tener a la vista que si bien las peticiones sometidas a la decisión del Tribunal contenidas en lo principal y en el primer otrosí de la demanda coinciden, entiende esta juez, que el actor no incumplió con lo establecido en el artículo 489 inciso 7° desde que al ejercer la acción por despido injustificado o improcedente, lo hace precisamente en un otrosí

de la demanda indicando que “...en subsidio a la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por infringir la garantía de indemnidad y declaración de unidad económica, nulidad del despido y de cobro de prestaciones e indemnizaciones interpuesta en lo principal, y para el caso de que esta no sea acogida, vengo en deducir demanda de despido improcedente, declaración de unidad económica, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en contra de...”

Más aun, cuando en lo principal de su libelo expresamente indica “vengo en interponer denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y conjuntamente declaración de unidad económica, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones en contra de...”

Motivo por el cual con independencia de la plausibilidad de las peticiones concretas formuladas por el actor en su libelo, entiende esta juez que las acciones por tutela laboral y por despido injustificado han sido correctamente deducidas por el demandante, desestimándose en consecuencia la petición de los demandados.

#### **IV. EN CUANTO A LA DEMANDA PRINCIPAL: DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:**

**DECIMOTERCERO:** Que la actora denuncia la vulneración a su derecho a la indemnidad con ocasión de su despido, indicando que ella junto a dos trabajadoras remitieron el día 21 de abril de 2022 un correo electrónico a su empleadora dando cuenta de la situación abusiva vivida con la madre de la paciente Montoya y anunciando que se cursaría denuncia ante la Inspección del Trabajo, misiva respecto de la cual no obtuvieron respuesta.

Indicando al respecto que el artículo 485 establece el derecho legal de la indemnidad, consistente en: “aquel derecho que ostenta el trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, a resultas o como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos”. Expuso que en la especie se cumplen todos los elementos para afirmar que existió vulneración de este derecho, esto es:

1.- Existencia de una represalia empresarial: La conducta efectuada a modo de represalia por parte de la demandada fue su desvinculación, esto en respuesta al haber ejercido sus derechos ante la Inspección del Trabajo por medio del sindicato, donde la empresa justificó la decisión en supuestos cambios económicos y problemas de mercado, cuando en verdad resulta prístino que su desvinculación se debió a una represalia por la carta de reclamo enviada a HM y la denuncia ante

el órgano fiscalizador del ramo. Refirió que HM optó por desvincular coincidentemente a las 3 trabajadoras que estábamos al cuidado de la señora Montoya, esto a pocos días de realizado el reclamo, justificando el despido en una necesidad empresarial, no obstante, nuestros cargos son del giro común y permanente de la demandada, y tanto así que ya nos habían asignado a un nuevo domicilio, a saber, el del señor M. Acuña.

Indicó que la causalidad entre su despido y la carta de reclamo y la denuncia ante la Inspección del Trabajo, es evidente dada la conexión temporal habida; el día 21 de abril del 2022 enviamos la carta reclamo y se efectuó la denuncia y luego, solo a los 13 días de lo anterior, fue despedida.

2.- manifestó la existencia de un contexto institucional, “la presencia de un organismo público que sirve de escenario a la conducta empresarial”, dentro de los cuales tenemos precisamente a la Inspección del Trabajo. Ahora bien, el Código del ramo exige que exista una labor fiscalizadora de dicha entidad, la cual debe entenderse como “cualquier actuación del trabajador que, de acuerdo con las reglas institucionales, sea considerada como una forma de acceder a la protección del órgano administrativo, ya sea que se trate de una actuación previa -por ejemplo, solicitud de un dictamen o pronunciamiento-. Ya sea que se trate de una denuncia propiamente tal”.

**DECIMOCUARTO:** Evacuando el traslado de rigor, la demandada indicó que los hechos relatados en la denuncia son inexactos, no son efectivos y han sido planteados por la demandante de una forma bastante acomodaticia a sus intereses con el único objeto de obtener cuantiosas indemnizaciones adicionales.

Expuso que sobre la relación con su jefatura, no es efectivo que hubiese presentado denuncias o reclamos previos. Pidió tener presente que, consultadas las jefaturas que son mencionadas en la demanda respecto de la relación que tenían con la demandante, indican que mientras prestó servicios a la Empresa se caracterizó por tener un trato cordial, sin que se tengan registros de denuncias o reclamos presentados durante la vigencia de la relación laboral. Al respecto, su representada no tuvo conocimiento previo sobre los supuestos malos tratos de la madre de la paciente que la actora atendía mientras trabajó en Medical Hilfe. Al efecto, solo una vez que se hizo público que la paciente María Paz Montoya dejaría de ser atendida por Medica Hilfe S.A. y en una fecha en la que las personas contratadas por la empresa Peter Swam ya se habían presentado en el domicilio de la paciente, esto es, cuando ya era inminente el término de la relación laboral entre su representada y la actora, debido al término de los servicios prestados a la



paciente que ella atendía, la actora informó a su representada respecto de los hechos que indica en la demanda, agregando que, en caso de no tener solución, denunciaría en la Inspección del trabajo.

Respecto a la comunicación de fecha 21 de abril de 2022, de la actora junto a dos compañeras, en que presentó un reclamo ante dos jefaturas, dijo que no es una denuncia, en los términos pretendidos por la actora, que se trata más bien de una comunicación donde se reclama respecto de situaciones asociadas con la madre de la paciente que atienden y los servicios prestados por trabajadoras de otra empresa, que reemplazarían en el corto plazo a la actora, pero, bajo ningún supuesto, la comunicación comentada puede ser calificada como una “denuncia” en los términos pretendidos por la actora, en atención a lo dispuesto en el RIOHS vigente en la Empresa, toda vez que la comunicación no indica parte denunciada, situación que impidió a su representada iniciar una investigación por conductas constitutivas de acoso laboral u hostigamiento, en los términos definidos en la Reglamentación Interno vigente.

Afirmó que las trabajadoras que suscribieron el referido correo electrónico fueron desvinculadas porque la paciente que atendían dejó de ser cliente de Medical Hilfe. En este sentido, resulta ilustrativo que la cuarta trabajadora que prestaba servicios en el mismo domicilio, doña Alejandra Triviño, también fue desvinculada por aplicación de la misma causal legal y en base a los mismos antecedentes de hecho que la actora y las otras dos ex trabajadoras que suscribieron el comentado correo electrónico de fecha 21 de abril de 2022.

Respecto a la afiliación sindical de la actora, indicó que no es efectivo que la actora hubiese sido socia del Sindicato N° 1 de Home Medical ni que dicha organización sindical hubiese presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo en representación de la demandante. Al respecto, tal como se concluye de las liquidaciones de remuneraciones de la demandante y los respectivos descuentos por cuota sindical, ella se encontraba afiliada al “Sindicato Hilfe”, que es la organización sindical constituida al interior de su representada. A mayor abundamiento, la actora no se encuentra individualizada en el Anexo N° 1, que indica los socios del Sindicato N° 1 Home Medical que fueron parte del proceso de negociación colectiva desarrollado entre ese sindicato y la otra demandada de autos. Por lo tanto, no es efectivo que una directora del Sindicato N° 1 de Medical Hilfe hubiese presentado una denuncia ante la Inspección del Trabajo en representación de la actora. Refirió que no se verifica el requisito exigido por el



artículo 485 inciso 3 CT. La denuncia administrativa no fue interpuesta por la actora.

Señaló que para que un despido sea calificado como vulneratorio de la garantía de indemnidad, no basta con la simple interposición de una denuncia o reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya que el tenor literal de la norma comentada es bastante clara al exigir que el despido se produzca como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo debido a la acción del trabajador afectado. Ocurre en el caso de autos que no ha existido denuncia presentada por la actora, ya que, tal como ella lo indica y pese a que no es un hecho efectivo, la supuesta denuncia administrativa fue presentada por el Sindicato N° 1 de Home Medical, no por ella. Por lo tanto, acoger como sustento de vulneración este antecedente infringiría el tenor literal de la norma legal comentada, ampliando su sentido y alcance a niveles no previstos por el legislador.

Refirió que la denuncia que se acompaña a la demanda, se trata de una denuncia presentada por el Sindicato Empresa Medical Hilfe, donde se relatan hechos similares a los contenidos en pero en el formulario de denuncia se individualiza a la actora como una de las personas que estaría ejerciendo los hechos denunciados.

Indicó que para que exista una vulneración de la indemnidad con ocasión del despido es necesario que el despido sea verdaderamente una represalia, en el sentido de encontrarse motivado íntegra y exclusivamente en la demanda o ejercicio de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Indicó que la teoría que esboza la actora respecto de la vulneración de su indemnidad carece de sustento fáctico, por las siguientes consideraciones:

a) A la fecha del despido -4 de mayo de 2022- Medical Hilfe no tenía conocimiento de la interposición de un reclamo administrativo: En primer lugar, corresponde poner de manifiesto que mi representada no había ni ha tomado conocimiento alguno de la denuncia que señala haber presentado una directora sindical, en representación de la actora, ante la Inspección del Trabajo con fecha 21 de abril de 2022, a la época de notificación del despido, que tuvo lugar el día 5 de mayo de 2022. A mayor abundamiento, no argumenta la denunciante en qué fecha o de qué forma mi representada habría sido notificada de la denuncia administrativa. Por otra parte, incluso en el escenario que se considere efectivo que la actora informó a su jefatura sobre la presentación de un reclamo ante la Inspección del Trabajo, basta señalar que la amenaza de la interposición de un reclamo administrativo no es equivalente al ejercicio efectivo de la labor



fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, el cual constituye un requisito ineludible de la garantía de indemnidad de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo. En este sentido, por mucho que la actora haya insinuado o incluso comunicado a su jefatura días, semanas u horas antes de la presentación del reclamo ante la Inspección del Trabajo, no puede pretenderse que por esa sola circunstancia la Empresa haya tenido conocimiento efectivo del mismo.

b) Hasta la fecha, su representada no ha recibido requerimiento alguno de la Inspección del Trabajo en relación a la supuesta denuncia presentada ante la autoridad administrativa por una directora sindical, en representación de la actora. Medical Hilfe no ha sido objeto de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo en relación al supuesto reclamo o denuncia interpuesta por la actora ante la autoridad laboral. En este sentido, su representada no ha recibido una visita inspectiva presencial ni un requerimiento de envío de información por medios electrónicos, como sí lo ha recibido frente a otros reclamos o denuncias presentados por otros trabajadores durante los últimos meses.

c) Ausencia de vínculo causal entre la supuesta denuncia ante la Inspección del Trabajo y el despido de la actora: La terminación del contrato de trabajo de la demandante se produjo como consecuencia de la aplicación de la causal legal invocada al efecto, esto es, “las necesidades de la empresa”. Indicó que la totalidad de las personas que se desempeñaban en la atención de la paciente María Paz Montoya fueron desvinculadas debido a que la referida paciente dejó de ser atendida por Medical Hilfe. Asimismo, debido a resultados operacionales y financieros adversos, su representada ha implementado un proceso de reestructuración, por lo que un grupo considerable de trabajadores de la Empresa ha sido despedido, todos por aplicación de la misma causal legal, durante los últimos periodos.

d) No se verifica el requisito exigido por el artículo 485 inciso 3 CT. Inexistencia de Labor Fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Al respecto, no basta con la simple interposición de una denuncia o reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya que el tenor literal de la norma comentada es bastante claro al exigir que el despido se produzca como “consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”. Ocurre en el caso de autos que no ha existido labor fiscalizadora alguna por parte de la autoridad laboral. Por lo tanto, el sostener que para acreditar una vulneración a la garantía de indemnidad sería suficiente la presentación de un reclamo o denuncia ante la Inspección del Trabajo infringirá el





tenor literal de la norma legal comentada, ampliando su sentido y alcance a niveles no previstos por el legislador.

**DECIMOQUINTO: Acción de tutela con ocasión del despido.** Que el artículo 489 del Código del Trabajo señala que la acción de tutela, con ocasión del despido o del despido indirecto, en este caso, procede por vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, a la vez que el artículo 487 prescribe que este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el mismo artículo 485.

Que, de lo anterior se deduce que la acción de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido, es de carácter especial, no procede ante cualquier desvinculación, sino solo en los casos que señala el citado artículo 485 del Código del Trabajo, y se diferencia claramente de aquellas contempladas en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, que protegen ante la simple arbitrariedad en el despido. Lo anterior, también se colige del carácter tutelar de la acción y de la forma en que debe interponerse en caso de deducirse con otras de diversa naturaleza, aunque emanen de los mismos hechos, como prescribe el artículo 489 inciso 7° del Código del ramo.

**DECIMOSEXTO: Garantías supuestamente conculcadas INDEMNIDAD.** Que entonces, revisado el contenido fáctico del libelo pretensor y lo señalado por el demandante al formular las observaciones a la prueba, se puede concluir que estima como causal de la acción de tutela con ocasión del despido, que la actora fuera despedida en represaría por haber denunciado a las demandadas ante la Inspección del Trabajo.

**DECIMOSÉPTIMO:** Que, corresponde determinar cómo cuestión central la efectividad que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora durante la relación laboral, a saber, que la actora ha sido despedida como represaría ante la denuncia a la Inspección del trabajo.

**DECIMOCTAVO:** Que, para una adecuada resolución del asunto sometido a conocimiento de este tribunal, ha de tenerse presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley 20.260, buscando con ello principalmente la protección, resguardo y eficacia de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al llegar su término, a fin de que se restablezca el ejercicio de él o los derechos lesionados, reparando el daño producido en la ejecución de la relación laboral o bien derechamente resarcir o sancionar la vulneración que realice el empleador con ocasión del despido. Con ello se consagra el reconocimiento de la

ciudadanía en la empresa, esto es la proyección de los derechos fundamentales de contenido civil y político del trabajador dentro de la relación laboral, para con ello evitar el abuso del ejercicio de las amplias potestades de mando que nuestra propia legislación laboral le reconoce al empleador. Cabe destacar que el mencionado procedimiento de tutela no busca desconocer las potestades empresariales, sino que por el contrario, su objetivo es conocer y sancionar aquellas afectaciones graves, de envergadura, intolerables o como señala el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo para los casos en que se limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En consecuencia, las molestias de menor envergadura que pudiesen sufrir alguno de estos derechos, queda excluida de la misma. Lo anterior no obsta en modo alguno a la posibilidad de que estas afectaciones, produzcan alguna consecuencia indeseada, de acuerdo a las especiales particularidades de quien se ve enfrentado dentro de la organización empresarial, a situaciones o restricciones que fuera de este ámbito serían inaceptables. En efecto, lo señalado no significa un desconocimiento de la ciudadanía en la empresa, sino que por el contrario, una constatación de que en la práctica se produce constantemente una tensión entre derechos que colisionan entre ellos, por un lado los propios y característicos de la potestad de mando y disciplinaria, que ha sido asociada al derecho de propiedad y a la libertad empresarial y por otro los derechos que emanan del reconocimiento de que el trabajador es un ciudadano que está amparado constitucionalmente por la protección de su dignidad, libertad e igualdad.

**DECIMONOVENO:** Que, cabe discurrir que en la acción de tutela concurre la denominada prueba indiciaria, lo cual constituye una rebaja en el estándar probatorio; estándar que no está determinado en la ley laboral ni menos en la civil; no obstante, como origen histórico, esta prueba indiciaria está en la discriminación, cuya fuente legal está en el artículo 2° del Código del Trabajo. En virtud de lo expuesto el sentenciador debe realizar un juicio crítico de moralidad colectiva, ya que la tutela, se relaciona con el resguardo de derechos fundamentales, normas que per se son abiertas, lo cual implica un grado de emocionalidad, ya que su vulneración conlleva un grado de afectación.

El legislador, en el artículo 493 del Código del Trabajo dentro del título destinado al procedimiento de tutela laboral, en el que se inserta la acción que nos ocupa, introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías



fundamentales que alega. Esta técnica, reducción probatoria, no implica inversión del onus probandi, puesto que no significa que sea suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, en orden a la existencia de la lesión que alega. En consecuencia, se hace necesario despejar, como primera cuestión relevante orientada a la decisión del asunto controvertido, si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

**VIGESIMO:** Que, en este sentido la denunciante para acreditar sus indicios y la falta de justificación de la decisión de despido adoptada por su jefatura, incorporó los siguientes medios de prueba:

1. Finiquito de fecha 28 de abril del 2022, en que consta que se puso término a la relación laboral con fecha 5 de mayo de 2022, por la causal de necesidades de la empresa.

2. Carta de despido de fecha 28 de abril del 2022, en que se indica como último día de los servicios prestados el 4 de mayo de 2022 y como causal de término la de necesidades de la empresa.

3. Correo electrónico de fecha 21 de abril del año 2022. En que se indica como asunto: Rv: A raíz de toda información sobre nuestra situación expuesta por distintos medios, y como se especifica en esta carta, se llevó a cabo una denuncia en la Inspección del trabajo.

Dirigido a Medical Hilfe Jefatura presente, en que se comunica lo que estaba sucediendo en el domicilio de la paciente María Paz Montoya Castillo, se da cuenta de los varios inconvenientes que el equipo de trabajo ha sufrido, con relación a las actitudes de la madre de la paciente, con el traspaso de ésta al personal de la empresa Peter Swam, se da cuenta del desgaste psicológico y emocional del equipo, se pide un tiempo de descanso de 2 semanas no imputable a vacaciones, se hace ver que el nuevo paciente que les fue asignado es conocidamente complicado, se da cuenta que están en conocimiento de esta situación las jefes Viviana y Amada, se señala que la Sra. Triviño no suscribe la carta, ya que, el último mes ha estado con licencia por estrés laboral, lo que constituye un antecedente más de lo que están sufriendo en el domicilio, luego se agregan antecedentes acerca de los comentarios clasista y racistas dichos por la madre de la paciente, finalmente aparecen suscribiendo el documento doña Alicia Romera. Solange Vidal y Valeria

Zúñiga. Indicándose más abajo *“A raíz de los hechos descritos en la carta antes expuesta, se llevó a cabo la denuncia en la inspección del trabajo”*.

5. Correo electrónico de fecha 11 de abril del año 2022 enviado a doña Alicia Ríos y la respuesta de ella de fecha 21 de abril del año 2022. En dicha misiva doña Alicia Romero le plantea inquietudes y preguntas con relación al futuro de su situación laboral a doña Alicia Ríos, le señala que no tiene respuestas y le señala que pronto se reunirán.

6. Correo electrónico de fecha 26 de abril del año 2022 enviado por doña Alicia Río y las trabajadoras de la paciente Montoya. En que se comunica que con fecha 27 se realiza el cambio de equipos clínicos (VM - Catre Clínico - etc.) por parte de Home Care Peter Swam y su equipo Clínico y se realiza entrega de paciente a auxiliares, dando por finalizado el servicio a las 20 hrs.

7. Correo asignación nuevo paciente de fecha 27 de abril del año 2022 enviado por doña Viviana Saavedra. En que se informa que sería asignada al paciente Martín Acuña.

8. Correo electrónico enviada por la suscrita y doña Valeria Zúñiga y doña Solange Vidal a Hilfe, que da cuenta de la decisión de las trabajadoras de no volver a presentarse en el domicilio de María Paz Montoya, luego de la entrega de la paciente.

9. Denuncia realizada a la Dirección del Trabajo de fecha 21 de abril de 2022 por Nicol Canto Saa, secretaria del sindicato empresa medica Hilfe, que da cuenta de los hechos referidos en esta denuncia y que señala a las tres trabajadoras Alicia Romero Valera Zúñiga y Solange Vidal, como quienes ejercen los hechos, e indica a los papás de la paciente como la relación jerárquica de quien ejerce los hechos.

10. Correo enviado a doña Alicia Ríos de fecha 5 de mayo del año 2022, en que la demandante pregunta si le van a entregar carta de despido y cuando deberá firmar el finiquito.

Y rindió prueba testifical consistente en la declaración de doña Valeria Zúñiga, quien en los términos ya transcritos en esta sentencia, dio cuenta que era compañera de trabajo de la demandante que ambas trabajaban como tens en el domicilio de María Paz Montoya, se refirió a los malos tratos sufridos por ellas, al proceso de entrega de la paciente, indicó que había informado de lo acontecido en el domicilio a sus enfermeras jefes, que no recibían respuestas ante esa situación, que dada la entrega de la paciente se les había notificado que serían asignadas al domicilio de Martín Acuña. Indicó haber enviado un correo electrónico a la enfermera jefe Alicia Río y a un jefe de nombre Cristian donde explicaban los



problemas y comunicaban que se había deducido denuncia ante la Inspección del Trabajo, detalló que el correo lo enviaron ella, doña Alicia Romero y doña Solange Vidal, dijo que el sindicato las había apoyado con la denuncia e informó que fue despedida el día 4 de mayo por necesidades de la empresa, que inició una demanda contra su ex empleadora a que se puso término por un acuerdo.

**VIGESIMOPRIMERO:** Que para desacreditar los indicios sostenidos por la denunciante, las demandadas rindieron las siguientes probanzas:

1. Carta de despido, emitida por la demandada con fecha 4 de mayo de 2022, dirigida a la demandante. En que se indica como causal la establecida en el artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, correspondiente “necesidades de la empresa, establecimientos o servicio, derivado de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”. Señalando como antecedentes de hecho: Qué durante el último trimestre del año 2019 el número de los diversos servicios que la compañía presta sus pacientes se vieron reducidos en comparación al periodo del año 2018, que se vieron afectadas las ventas lo que tuvo consecuencia directa en los ingresos reales obtenidos por la empresa los que fueron negativos considerablemente inferiores a los proyectados, lo anterior debido principalmente a la actividad comercial efectiva de medical Hilfe S.A, se redujo en aproximadamente un 35% durante los últimos dos años lo que generó una pérdida neta para el periodo 2020 de \$700.000.000.

Dio cuenta que con fecha 18 de marzo de 2020 se decretó estado de catástrofe a propósito de la pandemia mundial por coronavirus, que la consecuencia natural y lógica de las medidas ha sido la afectación de la actividad económica del país. Se expuso, que en este contexto sólo durante el lapso comprendido entre los meses de enero y mayo del año 2020 Medical Hilfe S.A ha obtenido de forma sostenida resultados económicos y financieros negativos acumulando una pérdida neta aproximada de \$700.000.000.

Explicó que lo expuesto se origina principalmente en la reducción considerable de la venta presencial y un aumento del costo de los servicios que Medical Hilfe ha prestado a sus pacientes durante los últimos meses. Que esto impacta de forma severa y significativa en los resultados económicos y financieros obtenidos durante el año en curso en concreto de acuerdo a los estados financieros asociados al año 2020, permiten sostener que los resultados negativos obtenidos se agudizaron durante la segunda parte del año 2020 y se sostienen en el año 2021 ya que las pérdidas millonarias incrementaron en forma sostenida y creciente.



Agrega que de los resultados expuestos, las proyecciones negativas de las condiciones de la economía en general y del mercado de salud privado en particular considerando especialmente el estado actual del mercado de prestación de servicios de salud ambulatoria permite sostener que los resultados desfavorables se mantendrán al menos en el corto y mediano plazo como consecuencia de lo anterior Medical Hilfe se ha encontrado en la imperiosa necesidad de diseñar e implementar un plan estratégico que permita la ejecución de un modelo de prestación de nuestros servicios de forma óptima pero eficiente con objeto de enfrentar la situación económica actual y proyectada, junto con los cambios en el mercado de la salud privada así como intentar revertir las pérdidas sostenidas que han afectado el negocio. Por lo señalado Medical Hilfe se encuentra en un proceso de racionalización y estructuración de todas sus unidades y áreas de servicios entre las que se encuentra el área donde usted ha prestado sus servicios con el objeto de lograr entre otros aspectos una mayor productividad y eficiencia.

Refirió que producto del complejo escenario productivo de disminución sostenida de ingresos y aumento de gastos en este proceso se ha optado por modificar la estructura interna racionalizando la cantidad de colaboradores que integrarán la misma reduciendo la dotación que desempeña las funciones propias de dicha área junto con otros cargos al interior del área de servicios en su totalidad, ya que, se trata de un proceso de racionalización que afecta a todas las unidades áreas y establecimientos de la compañía.

Indicó que sus funciones serían suprimidas sin que su cargo y funciones sea reemplazado por una nueva contratación o un tercero, se informa que al momento de definir su desvinculación se tuvieron en consideración factores y elementos objetivos relacionados con requerimientos propios del cargo y con resultados operacionales cuantitativos y cualitativos asimismo todo lo anterior ha provocado el término del régimen de hospitalización domiciliaria de la paciente María Paz Montoya Castillo en cuyo domicilio usted prestaba servicios como auxiliar en la ciudad de Temuco y ante la imposibilidad de otros pacientes a quienes usted pueda brindar sus servicios a la compañía en esta ciudad se hace necesario prescindir de sus servicios.

2. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 4 de mayo de 2022, bajo el correlativo N° 87125, que da cuenta de la recepción de la carta de despido de la actora con esa fecha por la causal de Necesidades de la empresa.



3. Comprobante de envío de carta certificada de Correos de Chile, de fecha 4 de mayo de 2022, que aparece dirigido a 4 personas, entre ellas la demandante al domicilio de Barros Arana 205, Temuco.

4. Finiquito de contrato de trabajo, debidamente suscrito por la demandante ante notario con fecha 23 de mayo de 2022.

5. Declaración denuncia por vulneración de derechos fundamentales ingresada en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, con fecha 21 de abril de 2022, asignada al N° de seguimiento 1322/2022/E82536.

6. Sentencia de fecha 22 de agosto de 2022, emitida en causa RIT O-485-2022, del Juzgado del Trabajo de Temuco, caratulado “Triviño con Medical Hilfe”, que no dio lugar a la demanda por despido injustificado deducida por doña Alejandra Triviño, quien prestará funciones como tens en el cuidado de la paciente María Paz Montoya Castillo.

7. Balance de ocho columnas de Medical Hilfe S.A. asociado al año 2020, cuyas ganancias y pérdidas totales corresponden a \$ 2.847.103.262.

8. Balance de ocho columnas de Medical Hilfe S.A. asociado al año 2021, cuyas ganancias y pérdidas totales corresponden a \$ 2.601.617.911

Se incorporó oficio Dirección Nacional del Trabajo, que consta a folio 93 de la carpeta judicial, documento del cual en lo pertinente, se desprende que entre 4 enero y el 5 de mayo de 2022 fueron desvinculadas de la empresa Medical Hilfe Limitada, 15 personas todas por la causal de necesidades de la empresa; que entre julio de 2020 y enero de 2022 se despidieron a 32 trabajadores, 16 de ellos también por la causal de necesidades de la empresa.

Se tuvo a la vista el expediente íntegro de causa RIT O-485-2022, del Juzgado del Trabajo de Temuco, caratulado “Triviño con Medical Hilfe”

Prestaron declaración por la demandada las testigos *Alicia de la Merced Rio Aravena*, que indicó que doña Alicia Romero fue desvinculada en mayo del año pasado, que la empresa ha ido en detrimento, en cuanto a volumen de pacientes, que hace 15 años partieron con 100 pacientes, hoy van quedando 50, que por estrategia de negocio dado el mal rendimiento del estado financiero desde el 2020 y 2021 se empezó a pensar en achicarse, vino la pandemia, les afectó y como estrategia de negocio se definió cerrar la parte sur, por ese se hicieron convenios con otras empresas, que la decisión de cierre del sur, se venía analizando desde antes de la pandemia. Dio cuenta que no tenían personal y con la pandemia esto se agudizó más, que también les tocaba movilizar a la gente en automóvil.



Puntualizó que desde diciembre de 2021, se venía conversando con la aseguradora de María Paz Montoya, para poder hacer el traspaso hacia otro home care.

Refirió que las trabajadoras remitieron un correo donde manifestaron que estaban agotadas con la situación, que venían ya cansadas por una serie de turnos extras a raíz de la falta de personal, que le piden dos semanas a costo de la empresa para poder descansar, que en esa oportunidad les ofrecieron sus vacaciones. Puntualizó que el correo es de fecha 21 de abril.

Indicó que lo que hace la empresa cuando no tiene donde ubicar pacientes y en espera de la decisión de la empresa, las mandaron a ubicar como back up al domicilio de otro paciente, que ellas en el correo le indicaron que no querían ir a ese domicilio como back up, que dado lo anterior y que no tenían un domicilio donde ubicarlas se decidió terminar la relación laboral.

Que ellos no sabían que había denuncia en la Inspección del Trabajo, que lo único que tiene es el correo que le hizo llegar doña Alicia Romero.

En lo pertinente doña *Carolina María Baltierra*, indicó que su función es ingresar a los pacientes derivados desde las clínicas o particulares, también las relaciones comerciales, que ella trabaja la interfaz del paciente, entregando información a los pacientes, y en procesos de alta tiene que ver la parte administrativa.

Refirió que antes tenían muchos servicios de hospitalización domiciliaria que es un sustituto de la hospitalización tradicional, manifestó, que hoy se dedican al tratamiento de paciente agudo, que es aquel que requiere un tratamiento de no más de un mes en casa, que podría hacerlo en hospital o clínica, indicó que los pacientes de mediana estadía son los que requieren tratamiento o terapia en casa.

Señaló que le pidieron declarar porque sus funciones estaba la de realizar el traspaso administrativo de pacientes en home care, que es una situación que han vivido desde el 2021, que son los pacientes de larga estadía. Refirió que el traspaso partió el 2021, que la situación país ha generado que ellos tengan un tema de flujos de caja y de balances negativos, que con la pandemia y el tema COVID se generó fuga de personal, y de ahí costo mucho reclutar y mantener la atención, por ello se decidió disminuir el servicio de atención domiciliaria, por ello lo primero que se hizo en octubre de 2021, fue suspender el ingreso de cualquier paciente en hospitalización domiciliaria incluso para su cliente más grande que es una aseguradora, y por otro lado se dio aviso que se iban a empezar a entregar pacientes a otro home care.

**VIGESIMOSEGUNDO: Que, tres son los elementos en que el derecho o garantía de indemnidad se desglosa, a saber:** 1) el ejercicio de una acción judicial o la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo; 2) la represalia por parte del empleador, y 3) la conexión causal o vínculo de causalidad entre ambas conductas.

*Respecto del primer elemento o requisito*, de la prueba incorporada por la demandante se desprende que la demandante junto a dos de sus compañeras de trabajo, con fecha 21 de abril de 2022, remitieron un correo electrónico a la enfermera jefe doña Alicia Rio, al también jefe Cristian en que daban cuenta de las situaciones vividas en el domicilio y con la paciente para la cual trabajaban y comunicaron que se había llevado a cabo denuncia ante la Inspección del Trabajo.

Se acreditó también que la secretaria del Sindicato Empresa Medical Hilfe presentó denuncia ante la Inspección del Trabajo con fecha 21 de abril de 2022.

Cabe consignar, que no se presentaron antecedentes acerca de la actuación del órgano administrativo, no se acreditó que la empleadora hubiese sido legalmente notificada de la denuncia y que a raíz de aquella se hubiese dado curso a trámite alguno.

*En cuanto al segundo de los requisitos*, se tendrá a la vista que de los antecedentes acompañados fluye que la represalia adoptada por la empleadora consistió en el despido de doña Alicia Romero.

Finalmente, *respecto a la relación de causalidad* entre la fiscalización de la Inspección del Trabajo promovida por la actora y su despido, se estableció que entre la denuncia a la Inspección del trabajo efectuada el 21 de abril de 2022 y el despido de la actora acaecido el 4 de mayo del mismo, transcurrió un breve lapso, acreditándose en consecuencia la proximidad temporal entre la causa, correspondiente en este caso, a la denuncia ante la Inspección del trabajo y el efecto, la supuesta represalia del empleador constituida por el despido de la trabajadora.

Respecto de este último y crucial requisito, cabe tener en cuenta que es necesario que el ejercicio de la acción judicial o que la labor fiscalizadora del ente administrativo, sean el detonante inmediato y directo de la actuación del empleador, esto es, que exista una conexión íntima y estrecha entre la decisión de la empresa y el ejercicio de una acción judicial o el desarrollo de labores inspectivas o fiscalizadoras por parte de la Dirección del Trabajo, para que pueda afirmarse que existe una lesión del derecho de indemnidad. Esto es, que la decisión del empleador es consecuencia directa de la acción judicial o de las labores fiscalizadores de la autoridad administrativa labora, conexión que en el caso que



nos ocupa no logró establecerse, teniendo a la vista los antecedentes presentados, a saber:

1.- Que la trabajadora fue despedida a pocos días de haberse producido el traspaso de la paciente que atendía a otra empresa de cuidados domiciliarios, lo que aconteció el 27 de abril de 2022, situación de traspaso que era conocida por la actora de manera previa al denunció administrativo, ella misma explicó en su demanda y lo señaló su testigo, que el proceso de traspaso a las auxiliares de la empresa Peter Swam se venía realizando por lo menos un mes antes del despido.

2.- Que fue despedido por la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, todo el personal a cargo del cuidado de la paciente, esto es, las cuatro auxiliares que le prestaban atención a doña María Paz Montoya, que solo tres de ellas suscribieron el correo electrónico de fecha 21 de abril anunciando la denuncia ante la Inspección del Trabajo y las mismas tres personas son las que aparecen nombradas en la denuncia promovida por la secretaria del Sindicato.

3.-. Que la causal de despido invocada por la empresa, aparece fundamentada en la carta de despido incorporada al juicio dando cuenta de balances negativos durante los años 2020 y 2021, que habrían generado pérdidas que hicieron necesario un proceso de reestructuración y racionalización de recursos al interior de la empresa, consistentes en la supresión de cargos de distintos funcionarios, procedimiento de reestructuración que data del año 2020, y que dado el traspaso de la paciente que atendía a otra empresa se decidió poner término a su contrato.

4.- Que efectivamente la empresa ha despedido entre el mes de julio del año 2020 y el 5 de mayo de 2022, a 47 personas, 31 de ellas por la misma causal invocada para el despido de la actora.

**VIGÉSIMOTERCERO:** Que, con lo razonado, en concepto de esta sentenciadora no existe vulneración alguna a la garantía o derecho de INDEMNIDAD, esto es, que el despido de la actora fuese una represalia por la denuncia ante la Inspección del Trabajo formulada por un tercero, el sindicato de la empresa Medical Hilfe, en su favor, pues si bien se acreditó la existencia de esta denuncia la que informalmente fue puesta en conocimiento de la empleadora con fecha 21 de abril de 2021, y entre este acontecimiento y el despido de doña Alicia Romero, transcurrió un breve lapso, dichos antecedentes a la luz de la prueba rendida por la denunciada, resultaron ser indicios insuficientes para estimar que el despido de la actora fuese una represalia por la denuncia en cuestión, pues como se señaló en el motivo anterior, la empleadora la despidió por la causal de



necesidades de la empresa, cuya fundamentación consta en la carta de despido respectiva donde junto a razones económicas y de adopción de un proceso de reestructuración y racionalización se indica que el despido se debe, también al traspaso de la paciente que atendía a otra empresa; teniendo a la vista que el traspaso de la paciente se verificó el 27 de abril de 2022; considerando que se despidió por la misma causal a todo el equipo que atendía a la paciente traspasada, formando parte de aquel una persona que no había formulado la denuncia administrativa y finalmente considerando que se han acreditado al menos 47 despidos dentro de la empresa demandada a contar del segundo semestre de 2022.

#### **V. DE LA DEMANDA SUBSIDIARIA: DESPIDO INJUSTIFICADO:**

**VIGÉSIMOCUARTO:** Habiéndose solicitado declarar que el despido de la actora carece de justificación, corresponde establecer si se cumplieron con las formalidades del despido y la efectividad de los hechos que sustentan la causal de término de la relación laboral invocada por la parte demandada, en calidad de empleadora, y que justifican la aplicación de la misma, establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

**VIGÉSIMOQUINTO:** Que, en tal sentido, el artículo 454 del Código del Trabajo, en lo pertinente, establece, aplicando las reglas del *onus probandi*, que 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.

**VIGESIMOSEXTO: Formalidades del despido:** Para acreditar el cumplimiento de las formalidades establecidas en el artículo 162 del código del ramo, la demandada, acompañó *Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 4 de mayo de 2022, el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitida con fecha 4 de mayo de 2022 por la dirección del trabajo documento emitido con fecha; el comprobante* de envío de carta certificada de Correos de Chile, de fecha 4 de mayo de 2022, que aparece dirigido a 4 personas, entre ellas la demandante al domicilio de Barros Arana 205, Temuco y el contrato de trabajo de la demandante en que se consigna como su domicilio el ubicado en El roble N° 153, Estación Central, Santiago.

Entiende esta juez, que los antecedentes, arriba enunciados, son insuficientes para establecer que la demandada cumplió con las formalidades



prescritas en el artículo 162 del Código del Trabajo, desde que el domicilio al que aparece remitida la carta de despido, según lo que se indica en la misiva y lo consignado en el comprobante de Correos de Chile acompañado, no coincide con el domicilio indicado en el contrato de trabajo de fecha 1 de octubre de 2014, no habiéndose incorporado por la demandada antecedente que permita inferir que el domicilio de calle Barros Arana 205, Temuco, corresponda al de la trabajadora Alicia Romero. En consecuencia, se acogerá la demanda subsidiaria.

**VIGÉSIMOSÉPTIMO: En cuanto al feriado**, teniéndose a la vista el tenor del comprobante de feriado acompañado por la empleadora, lo consignado en el finiquito y lo solicitado en la demanda, entiende esta juez que al momento del despido se adeudaba a la trabajadora el feriado legal del periodo 2021-2022, correspondiente a 21 días y 7,5 días de feriado proporcional, lo que teniendo a la vista su remuneración corresponden a las sumas de \$684.873 y \$244.597, respectivamente, adeudándosele en consecuencia a la fecha del finiquito la suma total de \$929.470, por lo que habiéndose pagado por la demandada la suma de \$633.518, se ordenará pagar la diferencia respectiva correspondiente a la suma de \$295.952.

**VIGESIMOCTAVO: EN CUANTO A LA NULIDAD DEL DESPIDO**: Que en virtud de los certificados de cotizaciones previsionales y de salud, evacuados por AFP Habitat y FONASA y el certificado de PREVIRED, se desprende que la demandada pagó las cotizaciones del mes de abril de la actora con fecha 13 de mayo de 2022 y las cotizaciones por los días trabajados en mayo del mismo año el 13 de junio de 2022, por lo que nada adeuda en razón de esos conceptos.

En cuanto a la petición de la actora en orden a aplicar la sanción de nulidad del despido, por no haberse pagado las cotizaciones del mes de abril a la fecha del despido, sino que 8 días después, a la luz de los antecedentes previamente expuestos, aplicar la sanción en comento aparece desproporcionado con relación a los hechos acreditados y al objetivo de la sanción establecida en el artículo 162 que tiene por fin velar con el cumplimiento del pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores y que fue concebida para sancionar a aquellos que descontaran dichas cotizaciones y no las enteraran en la institución correspondiente, a mayor abundamiento se tendrá en consideración que el demandado pagó las cotizaciones dentro del plazo establecido en el Decreto Ley 3.500 y que a la fecha de interposición de la demanda la mismas se encontraban pagadas. En consecuencia se desestimaré esta petición.





**VIGESIMONOVENO:** Que el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo anteriormente resuelto.

**TRIGESIMO:** Que no se condenará en costas a la demandada por no haber resultado completamente vencida.

Y visto lo resuelto en los artículos 1, 3, 36, 73, 161, 162, 163, 168, 171, 172, 420, 446 y siguientes, 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, y artículo 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que se rechazan las excepciones de finiquito y de falta de legitimación deducidas por la demandada Home Medical S.A

II.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales deducida por doña Alicia Romero Morales en Elizabeth Donoso Seguel en contra de Home Medical S.A y en contra de Medical Hilfe S.A, ya individualizadas.

II.- Que se acoge la demanda deducida en forma subsidiaria, solo en cuanto se declara que el despido de la actora, producido con fecha 4 de mayo de 2022 es injustificado, y en consecuencia se condena a las demandadas Home Medical S.A y en contra de Medical Hilfe S.A, a pagar la suma de \$2.348.155 a título de recargo legal de 30% solicitado en la demanda.

III.- Que se hace lugar a la demanda de cobro de prestaciones laborales, ordenándose el pago en favor de la demandante de la suma de \$295.952 a título de diferencias de feriado legal y proporcional.

IV.- Que se rechaza la acción de nulidad de despido.

V.- Las sumas ordenadas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

VI.- Cada parte pague sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-1147-2022

RUC: 22-4-0414328-3

Dictada por doña MARLYS EILEEN WELSCH CHAHUÁN, Juez Destinada del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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



