

Santiago, quince de abril de dos mil veintiséis.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, con fecha 13 de junio de 2025, comparece doña María Soledad Franco Severino, abogada, en representación de doña **KEISYMAR MEDINA ZARRAGA**, licenciada en contabilidad, soltera, con domicilio en calle Carmen N°237, comuna de Santiago, y de doña **ODETTE AIDET TAPIA ARRIAZA**, secretaria, conviviente civil, con domicilio en calle Martín Alonso Pinzón N°7420 departamento 1602, comuna de Las Condes, quienes presentan demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de **CLÍNICA LAS CONDES S.A.**, Rut: **93.930.000-7**, representada legalmente para estos efectos por don Luis Norambuena Gómez, RUT N°12.889.375-K, ambos con domicilio en calle Estoril N°450, comuna de Las Condes, en virtud de los argumentos que se exponen:

Señalan que celebraron contratos de trabajo con la empresa Clínica Las Condes S.A., bajo vínculo de subordinación y dependencia, para desempeñarse en funciones administrativas dentro de la institución.

Refieren que Keisyamar Medina Zarraga comenzó a prestar servicios el 22 de enero de 2020, desempeñándose como administrativa de discrepancias en pabellón central, función que consistía en corroborar que los insumos utilizados durante las cirugías realizadas en Pabellón Central, Hemodinamia y Maternidad estuvieran correctamente incorporados en la cuenta del paciente. Indica que su remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$1.138.016.

Por su parte, Odette Aidet Tapia Arriaza inició su relación laboral el 10 de octubre de 2018, desempeñándose como analista de cuentas en la Gerencia de Operaciones. Señala que dentro de sus funciones se encontraba revisar las cuentas de los pacientes y verificar el correcto registro de los días cama, subir documentación clínica al área de facturación, como epicrisis, protocolos operatorios y programas médicos, para su posterior envío al financiador, además de prestar apoyo en labores de agendamiento. Manifiesta que su remuneración mensual para efectos legales ascendía a \$1.573.364.



Las demandantes afirman que sus relaciones laborales se extendieron hasta el 14 de abril de 2025, fecha en que la demandada puso término a sus contratos invocando la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, oportunidad en que se les entregó carta de aviso de término de contrato, en la cual la empresa fundó la decisión en un proceso de reestructuración motivado por resultados financieros negativos registrados por la clínica desde el año 2022, los cuales, según se expresa en la comunicación, se habrían intensificado al cierre del ejercicio 2024.

Se consigna en la carta que la empresa habría experimentado pérdidas económicas relevantes y una disminución en diversos indicadores de actividad clínica, tales como atenciones de urgencia, consultas médicas, días cama, intervenciones quirúrgicas, exámenes e imágenes. Asimismo, se expone que dichos antecedentes fueron informados a la Comisión para el Mercado Financiero y que, frente a este escenario, la administración decidió implementar un plan integral de reestructuración destinado a mejorar la eficiencia y reducir costos.

Señalan que, conforme a lo indicado por la demandada, dicho plan habría considerado diversas medidas organizativas, entre ellas la elección de un nuevo directorio tras el cambio de control de la sociedad ocurrido en enero de 2025, la reestructuración de ciertas gerencias, la salida de trece gerentes y la redistribución de funciones dentro de la organización. También se menciona la reducción de la dieta del directorio y la adopción de otras medidas orientadas a disminuir gastos operacionales.

Indican que según la demandada, la reestructuración contemplaba una adecuación de la dotación de trabajadores a la nueva realidad financiera y operativa de la clínica, lo que implicaba, entre otras medidas, la disminución del número de camas disponibles desde 287 a 180, siendo en ese contexto que el 14 de abril de 2025 se procedió al despido de más de 570 trabajadores pertenecientes a distintos cargos y áreas de la institución, incluidos puestos administrativos, personal de atención de público, profesionales de la salud y cargos directivos. Expresan que la empresa sostuvo que esta reducción permitiría disminuir significativamente los costos fijos asociados a remuneraciones y ajustar permanentemente la dotación de personal.



Sostienen que la carta de despido no describe hechos específicos relativos a sus funciones o unidades de trabajo que justifiquen la terminación de sus contratos, limitándose a exponer consideraciones generales sobre la situación económica de la empresa y el proceso global de reestructuración. Afirman que no se explica de qué manera la supuesta disminución de la actividad o la reorganización institucional afectaría directamente los cargos que ellas desempeñaban ni por qué su despido resultaría necesario dentro de dicho proceso.

Plantean además que, con posterioridad al despido, la empresa publicó ante la Comisión para el Mercado Financiero sus estados financieros correspondientes al período finalizado el 31 de marzo de 2025, los cuales, según indican, evidenciarían antecedentes que describen como favorables desde el punto de vista financiero. Entre ellos mencionan un aumento en el saldo de efectivo y equivalentes, la aprobación de un aumento de capital por \$45.000.000.000 mediante emisión de acciones y la implementación de un plan estratégico a cinco años orientado a incrementar la actividad clínica, atraer profesionales médicos y optimizar la relación con proveedores.

En igual sentido, refieren que dicho plan contempla el fortalecimiento de distintas áreas de la clínica, la ampliación de convenios con instituciones previsionales y aseguradoras de salud, y la generación de acuerdos con el sistema público de salud, lo que, a su juicio, resultaría contradictorio con los fundamentos económicos invocados para justificar sus despidos.

En relación con el término de sus contratos, señalan que el 30 de abril de 2025 suscribieron finiquitos con reserva de derechos, oportunidad en la cual la empresa les pagó indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicio. Precisan que a Keisymar Medina Zarraga se le pagó por dichos conceptos las sumas de \$1.031.618 y \$5.158.090, respectivamente, y a Odette Tapia Arriaza las sumas de \$1.383.716 y \$9.686.012, efectuándose en ambos casos el descuento del aporte patronal efectuado a la cuenta individual del seguro de cesantía.

Sostienen además que existirían diferencias en el cálculo de las indemnizaciones pagadas a ambas trabajadoras, por cuanto la empresa no habría considerado en la base



de cálculo las horas extraordinarias que habrían percibido de manera habitual, lo que generaría diferencias tanto en la indemnización sustitutiva del aviso previo como en la indemnización por años de servicio, las que estiman, en el caso de doña Keisymar Medina Zárraga, en la suma total de \$638.388, y en el caso de doña Odette Tapia Arriaza, en la suma de \$1.517.181.

Indican que existirían diferencias en el pago de feriado respecto de ambas, por cuanto el número de días pagados en el finiquito sería inferior al total de días pendientes que mantenían al momento del término del contrato, reclamando por dicho concepto las sumas de \$399.489 para la primera de ellas y \$180.652 para la segunda.

Refieren, además, que al momento de suscribir los finiquitos con reserva de derechos, la demandada efectuó el descuento del aporte patronal al seguro de cesantía, cuya restitución solicitan, ascendente a \$1.067.092 en el caso de doña Keisymar Medina Zárraga y a \$1.582.103 respecto de doña Odette Tapia Arriaza.

Finalmente, las demandantes solicitan se declare injustificado el término de sus contratos de trabajo, por estimar que la causal invocada carece de fundamentos específicos y no se sustenta en una situación económica que la justifique.

Solicitan, además, el pago del recargo legal sobre la indemnización por años de servicio, que estiman en \$1.707.024 para doña Keisymar Medina Zárraga y en \$3.304.064 para doña Odette Tapia Arriaza; las diferencias de indemnización derivadas de la base de cálculo, que cuantifican en \$638.388 y \$1.517.181, respectivamente; las sumas adeudadas por concepto de feriado, ascendentes a \$399.489 y \$180.652; y la restitución del descuento efectuado por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía, por \$1.067.092 en el caso de la primera y \$1.582.103 respecto de la segunda, todo con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que, el 03 de diciembre de 2025 don Alfredo Valdés Rodríguez, en representación de Clínica Las Condes S.A., solicita el rechazo íntegro de la demanda interpuesta en su contra. Reconoce como efectivos la existencia de la relación laboral con Keisymar Medina Zárraga y Odette Tapia Arriaza, las funciones que desempeñaban, las fechas de inicio y término de sus contratos y la aplicación de la causal de necesidades de



la empresa para poner término a dichos vínculos laborales el 14 de abril de 2025. No obstante, controvierte las remuneraciones señaladas por las actoras para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, sosteniendo que la remuneración de Keisyamar Medina Zarraga ascendía a \$1.031.618, y la de Odette Tapia Arriaza a \$1.383.716.

Asimismo, reconoce el monto descontado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía. En lo demás, niega que los despidos hayan sido improcedentes, que las cartas de término carezcan de fundamentos suficientes, que existan diferencias en el cálculo de las indemnizaciones o en las bases de cálculo utilizadas por la empresa, y que se adeuden días de feriado a las actoras.

Sostiene que las cartas de despido cumplen con las exigencias legales, por cuanto señalan expresamente la causal invocada y describen los hechos que la fundamentan, permitiendo a las trabajadoras conocer las razones del término de sus contratos. Afirma que la legislación laboral no exige que la carta contenga un detalle exhaustivo de todos los antecedentes considerados por el empleador al momento de adoptar la decisión, sino únicamente una explicación suficientemente clara de la causal y de los hechos que la motivan, cuya acreditación corresponde rendir posteriormente en el juicio.

En cuanto al fondo, expone que los despidos se produjeron en el marco de un proceso de reestructuración organizacional y reducción de costos implementado por la empresa durante el año 2025, como consecuencia de pérdidas económicas sostenidas desde el año 2022, las que se habrían incrementado significativamente al cierre del ejercicio 2024. Señala que los estados financieros informados públicamente por la empresa reportaron al cierre de ese año una pérdida consolidada superior a \$78.463 millones, considerablemente mayor a la registrada el año anterior, situación que habría obligado a adoptar medidas destinadas a asegurar la continuidad del negocio.

Agrega que, en dicho contexto, la empresa inició un plan integral de reorganización orientado a mejorar la eficiencia operativa y reducir costos estructurales. Este proceso se desarrolló bajo la dirección de una nueva administración designada tras un cambio en el control societario ocurrido en enero de 2025, la cual realizó un análisis de la situación



financiera y operativa de la institución para determinar las medidas necesarias para revertir el déficit existente.

Indica que los antecedentes analizados reflejaban una disminución significativa en diversos indicadores de actividad clínica entre los años 2022 y 2024, tales como atenciones de urgencia, consultas médicas, días cama, intervenciones quirúrgicas, exámenes e imágenes diagnósticas. A partir de dichos antecedentes, la empresa decidió reducir su capacidad operativa, lo que implicó disminuir el número de camas disponibles desde 287 a 180, con el objetivo de adecuar la estructura de la organización a la menor demanda de servicios.

Señala que, como consecuencia de esta reestructuración, se adoptó la decisión de reducir la dotación de trabajadores en distintas áreas de la empresa, procediéndose al despido de más de 570 trabajadores pertenecientes a diversos cargos y unidades, incluidos trabajadores administrativos, personal clínico y profesionales de distintas especialidades. Añade que esta medida permitiría reducir significativamente los costos fijos asociados a remuneraciones, estimándose un ahorro aproximado de \$1.570 millones mensuales por dicho concepto.

Indica además que el proceso de reorganización no se limitó a la reducción de personal, sino que también contempló otras medidas destinadas a mejorar la eficiencia de la empresa, tales como la reducción del número de gerencias, la reestructuración del organigrama institucional, la disminución de la dieta del directorio, la renegociación de contratos con proveedores estratégicos y la recuperación de convenios comerciales con instituciones previsionales y aseguradoras de salud.

Añade que, una vez configurada la causal de necesidades de la empresa, corresponde al empleador determinar qué trabajadores serán afectados por la medida, en ejercicio de sus facultades de dirección, organización y administración de la empresa. En ese contexto, sostiene que la decisión de desvincular a las actoras respondió a criterios objetivos dentro del proceso de reducción de costos, entre los cuales se consideraron factores como el nivel de remuneración en relación con otros trabajadores del área y evaluaciones de desempeño conforme a los estándares del respectivo equipo de trabajo.



En relación con las prestaciones reclamadas, la demandada sostiene que no procede declarar improcedentes los despidos ni aplicar el recargo legal solicitado por las actoras, por cuanto la causal invocada se encontraría debidamente configurada. Del mismo modo, afirma que el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía resulta procedente conforme a la legislación vigente cuando el contrato termina por necesidades de la empresa, y que no existen diferencias en el pago de las indemnizaciones ni en los días de feriado, por haberse pagado íntegramente las prestaciones correspondientes al momento del finiquito.

Finalmente, solicita que la demanda sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que, mediante presentación de fecha 15 de octubre de 2025, la parte demandante se desistió de la acción deducida por una de las demandantes que originalmente dedujeron acción, esto es, doña María Verónica Cabrera Goyoneche, en atención a su reintegro laboral, solicitando se tuviera por desistida la demanda únicamente respecto de dicha trabajadora, continuando la tramitación en relación con las restantes demandantes.

Dicho desistimiento se tuvo por aceptado mediante resolución de fecha 20 de octubre de 2025, para todos los efectos legales, continuando el procedimiento únicamente respecto de las restantes demandantes.

**CUARTO:** Que, el 11 de diciembre de 2025 se llevó a efecto audiencia preparatoria, realizándose el llamado a conciliación, sin prosperar. Acto seguido, se fijaron los siguientes hechos pacíficos:

- 1)La efectividad de haber existido una relación laboral entre las demandantes y la demandada de autos.
- 2)La fecha de inicio
- 3)Las labores desempeñadas



4) Que la relación laboral concluyó en las fechas señaladas, habiéndose suscrito finiquito las partes, con reserva de derechos, oportunidad en la cual les fue descontado el seguro de cesantía en las sumas señaladas en el libelo.

Por su parte, se establecieron los siguientes hechos controvertidos:

- 1) Base de cálculo respecto de las demandantes de autos.
- 2) Procedencia del cobro de las diferencias por concepto de indemnizaciones, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto.
- 3) Efectividad de las circunstancias fácticas de la carta de despido, en lo que dice relación a las necesidades de la empresa imputadas, en la asertiva, circunstancias y pormenores de ella.
- 4) Efectividad de adeudarse prestaciones laborales respectiva a feriado, en la asertiva, monto que se adeudaría por dicho concepto.

**QUINTO:** Que con fecha 11 de febrero de 2025, se llevó a cabo la audiencia de juicio con la asistencia de ambas partes, oportunidad en que la parte demandada incorporó y rindió la siguiente prueba:

**A. Documental:**

- 1) Contratos de trabajo de ambas demandantes.
- 2) Cartas de despido de fecha 14 de abril de 2025 de ambas demandantes y cumplimiento de formalidades.
- 3) Set de liquidaciones de remuneraciones de ambas demandantes, de octubre de 2024 a abril de 2025.
- 4) Detalle de vacaciones de ambas demandantes de todo el periodo trabajado.
- 5) Finiquitos de contrato de trabajo de cada una de las demandantes.
- 6) Análisis razonado de los estados financieros consolidados de CLC al 31 de diciembre de 2024.



- 7) Análisis razonado de los estados financieros consolidados de CLC al 31 de marzo de 2025.
- 8) Estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2024.
- 9) Estados financieros consolidados al 31 de marzo de 2025.
- 10) Comprobantes de pago de cotizaciones en la ACHS de enero de 2024 a junio de 2025.
- 11) Escritura pública de fecha 16 de mayo de 2025, reducción del Acta de la Junta Ordinaria de Accionistas de CLC del 24 de abril de 2025.
- 12) Listado de ejecutivos y gerentes de CLC entre octubre de 2024 y abril de 2025.
- 13) Hecho esencial de 19 de junio de 2025, comunicado a la Comisión para el Mercado Financiero.
- 14) Noticia de The Clinic, de 27 de noviembre de 2024, sobre que CLC reporta caída en sus ingresos en tercer trimestre (2024) y acumula pérdidas por más de \$15 mil millones a septiembre de 2024.
- 15) Noticia de Emol, de fecha 1 de abril de 2025, sobre “Pérdidas de CLC se disparan: Rozan los \$80 mil millones en 2024 y encadena dos años en rojo.
- 16) Noticia de Salud Manager: CLC despide a más de 100 trabajadores en un proceso de reestructuración administrativa.
- 17) Noticia del Diario Financiero, de 29 de mayo de 2025: CLC pierde más de \$23 mil millones en el primer trimestre y alude a etapa de profundos cambios y reparaciones.
- 18) Comunicado interno de CLC, en relación con los despidos y medidas tomadas.
- 19) Registro de desvinculaciones en CLC año 2022

B. **Testimonial.** Prestó declaración doña Karen Mella Rojas, cédula de identidad: 13.951.716-4, quien previo juramento y legalmente examinada, prestó declaración conforme se consigna en audio de audiencia única que consta en autos.



C. Oficio. Se incorporó la respuesta de Dirección del Trabajo.

**SEXO:** Por su parte, la demandante ofreció e incorporó en este juicio los siguientes elementos de convicción.

A. Documental.

- 1) Carta de aviso de término de contrato de Keisymar Andreina Medina Zárraga.
- 2) Finiquito de trabajo de Keisymar Andreina Medina Zárraga.
- 3) Liquidaciones de sueldo de Keisymar Andreina Medina Zárraga, de octubre de 2024 a abril de 2025.
- 4) Carta de aviso de término de contrato de Odette Aidet Tapia Arriaza.
- 5) Finiquito de trabajo de Odette Aidet Tapia Arriaza.
- 6) Liquidaciones de sueldo de Odette Aidet Tapia Arriaza, de octubre de 2024 a abril de 2025.
- 7) Estados financieros consolidados del grupo CLC correspondiente al periodo finalizado al 31 de marzo de 2025 (se desiste).
- 8) Impresión "El Pulso" de fecha 5 de abril de 2025, titular "El Plan de negocios de Clínica Las Condes: 150 médicos este año y Ebidta positivo a fines de 2025".
- 9) Impresión Diario Financiero 11 de julio 2025 "clasificadora le sube la nota a Clínica Las Condes y asegura que hay fundamentos de una recuperación".
- 10) Impresión del link [https://www.laborum.cl/perfiles/empresa\\_clinica\\_lascondess.a\\_12000100.html](https://www.laborum.cl/perfiles/empresa_clinica_lascondess.a_12000100.html), en donde aparecen oferta de empleos para Clínica las Condes.

C. Oficio. Se incorporó la respuesta de Dirección del Trabajo.

**SÉPTIMO:** Que, el objeto de la controversia radica en determinar si el despido de las actoras por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo fue justificado o injustificado, conforme el tenor de los términos expuestos en la carta de



despido y, consecuentemente, la procedencia del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio y la restitución del descuento efectuado por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía.

**OCTAVO:** Que no se encuentra discutido por las partes de este juicio, que las demandantes fueron despedidas por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, el día 14 de abril de 2025. Asimismo, no se encuentra discutido que la demandada fundó las necesidades de la empresa, de conformidad a lo expresado en la misiva de despido por ésta incorporada en la audiencia de juicio, en lo siguiente:

*“Ponemos en su conocimiento que se ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, por haberse configurado la causal de terminación del mismo contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es **“necesidades de la empresa”**.”*

*Los fundamentos de hecho que configuran la causal de despido:*

*Como es de su conocimiento y ha sido ampliamente difundido en los medios de comunicación, Clínica Las Condes S.A. (“CLC”) y sus filiales han registrado pérdidas económicas recurrentes desde el año 2022, las cuales ciertamente se han agudizado exponencialmente al cierre del ejercicio 2024. Según proyecciones, esta tendencia negativa persistirá durante gran parte del 2025, con expectativas de recuperación recién hacia fines de este año.*

*Ante este escenario, CLC se ha visto obligada a implementar un plan integral de reestructuración, eficiencia y reducción de costos, todo con el objetivo de equilibrar sus finanzas y revertir el grave déficit que atraviesa.*

*En cuanto a la situación financiera de CLC:*

*Estos resultados negativos, sostenidos en el tiempo, han sido informados a la Comisión para el Mercado Financiero (“CMF”) y se vienen incrementando, al menos, desde 2023 a la fecha.*

*De hecho, en relación a la última información expuesta por CLC en el análisis razonado de los estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2024, se acreditó*



que CLC reportó una pérdida consolidada de \$78.463 millones frente a los \$8.784 millones del año 2023, atribuible principalmente a las siguientes disminuciones en comparación con el año anterior (31 de diciembre de 2023):

Unidad	2023	2024	Variación 2023 a 2024
Atenciones de Urgencia	72.025	51.619	-28%
Consultas Médicas	421.054	370.479	-12%
Días Cama	42.079	37.929	-8%
Número de Intervenciones	16.733	12.440	-26%
Cantidad de Exámenes	1.144.584	972.938	-15%
Cantidad de Imágenes	150.462	115.906	-23%

Contexto ampliado (2022–2024):

La comparación con el año 2022 refleja una caída aún más pronunciada con reducciones superiores a 44% en cada uno de los indicadores:

Unidad	2022	2024	Variación 2022 a 2024
Atenciones de Urgencia	104.512	51.619	-49%
Consultas Médicas	663.518	370.479	-56%
Días Cama	71.499	37.929	-53%
Número de Intervenciones	28.104	12.440	-44%
Cantidad de Exámenes	1.829.035	972.938	-53%
Cantidad de Imágenes	213.264	115.906	-54%

Toda esta información se encuentra disponible públicamente en los registros de CLC y ha sido informada al público a través de la CMF, en virtud de informes de auditores externos a nuestros estados financieros.



*De hecho, consta de la misma información proporcionada que la administración de CLC ha visto la necesidad de evaluar la capacidad de la empresa para continuar como un negocio en marcha, situación que se evaluó favorablemente considerando, principalmente, el plan de negocios que se está comenzando a ejecutar y que una de sus partes es la adopción de esta difícil medida.*

*Medidas organizativas adoptadas en virtud del plan de reestructuración:*

*El 10 de enero de 2025, CLC informó a la CMF a través de un hecho esencial la elección de un nuevo directorio en la empresa a causa de la compra de la totalidad de las acciones del grupo controlador.*

*Este nuevo directorio comenzó un proceso de profundo análisis para determinar el plan de eficiencia y reducción de costos con el fin de dar viabilidad financiera a la empresa.*

*Este plan comenzó con la salida de trece gerentes de la empresa y el ingreso de nuevos ejecutivos a algunos de esos cargos clave, suprimiéndose la Gerencia de Operaciones Clínica (conocida internamente como Gerencia de Enfermería), redistribuyéndose su competencia en una nueva Gerencia de Negocios —con competencia en la unidad ambulatoria y de imágenes— y una Enfermera Jefa de Unidad Hospitalizados, así como fusionándose funciones y responsabilidades de otros gerentes.*

*Otra medida que demuestra la amplitud de la reestructuración es que el Directorio de la Empresa redujo su dieta, siendo el caso más ilustrativo la dieta del Presidente del Directorio que se redujo de 350 a 150 unidades de fomento.*

*El motivo de esta reestructuración consiste en adecuar la operación y dotación de trabajadores de la clínica a su nueva realidad financiera y de requerimientos de servicios, la que se demuestra por la caída sostenida en la ocupación de camas, el número de intervenciones y la atención de pacientes.*

*De hecho, esta nueva realidad de operación conllevará la disminución en el número de camas disponibles hoy en día en CLC de 287 a 180 luego de esta reestructuración.*



*De este modo, para adecuar la dotación de trabajadores a los parámetros anteriormente señalados, se hace necesario proceder con su despido junto con el de más de 570 trabajadores en esta misma fecha y de los más variados cargos y dependencias, debido a la necesidad generalizada de disminuir la dotación de trabajadores.*

*Con estos despidos CLC ahorrará mensualmente aproximadamente \$1.570 millones por conceptos de costos fijos de remuneraciones y disminuirá su dotación de forma permanente a menos de 2300 trabajadores.*

*Otras medidas del plan de negocios:*

*Los despidos y la consecuente disminución de dotación no es la única medida a llevarse a cabo, sino que también se están adoptando otras medidas con el fin de buscar eficiencias en la organización, tales como: renegociación de contratos con proveedores críticos, retomar convenios comerciales con las Isapres del país y la atracción de nuevos médicos independientes, cuya tras la caída de 825 a 774 entre 2023 y 2024.”*

La única variación respecto de cada demandante es la siguiente: en relación a la Sra. Tapia se indicó que: “[a]sí pues, no solo en esta fecha se ha hecho necesario el despido del puesto que se desempeña como Analista de Cuentas en GERENCIA DE OPERACIONES, sino que de otros trabajadores de cargos administrativos, atención de público, auxiliares, enfermeras, subgerentes, gerentes, médicos, psicólogos, kinesiólogos, fonoaudiólogos, secretarias, tecnólogos médicos, TENS, entre otros”. En cuanto a las Sra. Medica se precisó: “[a]sí pues, no solo en esta fecha se ha hecho necesario el despido del puesto que se desempeña como Administrativo (A) en Pabellón Quirúrgico, sino que de otros trabajadores de cargos administrativos, atención de público, auxiliares, enfermeras, subgerentes, gerentes, médicos, psicólogos, kinesiólogos, fonoaudiólogos, secretarias, tecnólogos médicos, TENS, entre otros”.

**NOVENO:** Que, la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, por su carácter objetivo, exige que los hechos invocados se vinculen a necesidades reales de la empresa, establecimiento o servicio, de orden técnico o económico, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.



Tratándose de consideraciones técnicas, éstas deben referirse a modificaciones estructurales u organizacionales que alteren la mecánica funcional del área respectiva. Respecto de consideraciones económicas, deben implicar circunstancias objetivas que afecten el funcionamiento del empleador.

En todo caso, tales hechos deben ser acreditados y expresados de manera clara y específica en la comunicación de término.

**DÉCIMO:** Que, una de las exigencias de las referidas comunicaciones consiste en la indicación de los hechos en que se funda el despido, sin que baste la mera referencia a la causal invocada. Pero, además, los hechos deben ser específicos y no genéricos o expresados de manera abstracta, de manera que permitan entender cómo la causal invocada deriva de ellos, con la finalidad de que el trabajador pueda impugnar su despido.

**UNDÉCIMO:** Que, en este sentido la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol 10.366- 2014, ha señalado que: “6°. (...) debe considerarse que el derecho a un real y justo procedimiento a que tiene derecho todo litigante y, en este caso, el trabajador para impugnar el despido basado en las necesidades de la empresa, siendo una causal que no surge del desempeño o de la conducta personal del desvinculado, sino de la decisión unilateral del empleador, exige que se le proporcione a aquel, oportunamente, todos los antecedentes que expliquen cabalmente las razones que motivaron el despido, para que prepare las objeciones que le reconoce el artículo 168 del estatuto laboral si considera que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, y esa oportunidad no es otra que la comunicación que le informa sobre su despido, de conformidad a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 162 del mismo código. (...).

Cosa distinta es que, además, el empleador deba demostrar en el juicio la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, y que el demandante pueda rendir prueba que desvirtúe esas premisas fácticas, pero para ello debió haber sido advertido con el tiempo necesario para recopilar los medios de prueba idóneos para tal objetivo, y nunca bastará que esa información le sea proporcionada con la contestación de la demanda que debe evacuarse solo con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria, en la



cual debe ofrecerse la prueba de que las partes piensan valerse, de tal manera que admitir que basta una mención abstracta de las razones que hicieron necesaria para la empresa la terminación de los servicios del trabajador, dejando para la contestación de la demanda la exposición detallada de los hechos que la fundamentan, implicaría restringir, injustificadamente, las posibilidades que la propia ley contempla al afectado para que impugne la causal, violentando de paso su derecho al debido proceso que la Carta Fundamental le reconoce, desde que se reduciría abruptamente el término necesario para reunir las probanzas en que pretende apoyar su impugnación”, mismo criterio refrendado en la sentencia unificación de jurisprudencia de fecha 15 de septiembre de 2016, en los antecedentes Rol N° 20.043-16, y en la sentencia de unificación de fecha 17 de enero de 2017, en los antecedentes Rol 47.874-2016, de la Corte Suprema.

**DUODÉCIMO:** Que, fueron incorporadas las cartas de despido de ambas demandantes, las cuales en síntesis fundamentan la medida en base a la existencia de pérdidas económicas recurrentes desde el año 2022, las que se habrían intensificado al cierre del ejercicio 2024, proyectándose además que dicha tendencia negativa podría persistir durante gran parte del año 2025.

Se señala, asimismo, que estos resultados financieros han sido informados a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) y que, de acuerdo con el análisis razonado de los estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2024, la empresa habría reportado una pérdida consolidada de \$78.463 millones, en contraste con el resultado del año anterior. Junto con ello, se describe una disminución relevante en diversos indicadores de actividad de la Clínica, tales como atenciones de urgencia, consultas médicas, días cama, número de intervenciones, exámenes e imágenes, registrándose caídas porcentuales significativas entre los años 2023 y 2024, así como reducciones aún mayores si se comparan los datos con el año 2022.

En este contexto, la carta indica que la empresa se habría visto obligada a implementar un plan integral de reestructuración, eficiencia y reducción de costos, destinado a equilibrar sus finanzas y asegurar la continuidad del negocio. Dentro de las medidas adoptadas se mencionan cambios en la estructura organizacional y directiva, incluyendo la salida de diversos ejecutivos, la reorganización de áreas y funciones, así



como la reducción de la capacidad operativa de la clínica, señalándose específicamente la disminución del número de camas disponibles. Asimismo, se indica que tales medidas responden a la caída sostenida en la ocupación de camas, el número de intervenciones y la atención de pacientes, áreas que constituirían las principales fuentes de ingresos de la institución.

Se agrega que, como parte de dicho proceso de reorganización, la empresa habría debido reducir su dotación de trabajadores, señalándose que el despido de la actora se enmarca en un proceso más amplio de despido que habría afectado a más de 570 trabajadores de distintos cargos y dependencias, con el objeto de adecuar la dotación a la nueva realidad financiera y operativa de la clínica.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en relación con la causal de término del contrato fundada en las necesidades de la empresa, la doctrina ha señalado que su fundamento radica en circunstancias de carácter económico o tecnológico que inciden en el funcionamiento de la empresa y que justifican la imposibilidad de mantener determinadas fuentes laborales por razones de carácter objetivo, debiendo tratarse de hechos ajenos a la voluntad de las partes (Lanata F., Gabriela, *Contrato individual de trabajo*, 4ª ed. actualizada, Santiago, Legal Publishing, 2010, p. 283).

En el mismo sentido, se ha señalado que dicha causal supone la concurrencia de una situación objetiva que afecte efectivamente a la empresa, establecimiento o servicio, por lo que no puede ser utilizada como una manifestación discrecional del empleador, pues en tal caso equivaldría a un despido libre o desahucio. Asimismo, se indica que la necesidad invocada debe revestir cierta entidad o gravedad, de manera que implique un riesgo real para el funcionamiento o subsistencia de la empresa y no simplemente una disminución en sus utilidades; además, debe presentar un carácter permanente y no meramente transitorio, debiendo existir una relación directa entre la situación que afecta a la empresa y la decisión de poner término al contrato de trabajo de uno o más dependientes (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, *Manual del contrato de trabajo*, 4ª ed. revisada, Santiago, Thomson Reuters, 2015, pp. 387-388).



En todo caso, las necesidades de la empresa invocadas para justificar el término del contrato de trabajo deben revestir cierta gravedad, de modo que un deterioro económico meramente pasajero constituye un riesgo propio de la actividad empresarial y, por ende, no configura por sí mismo la causal en análisis. Del mismo modo, debe acreditarse una relación de causalidad entre las necesidades económicas o tecnológicas que afectan a la empresa y la decisión de poner término al contrato de trabajo del dependiente (Thayer, William y Novoa, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo IV, 5ª edición actualizada, Santiago, Editorial Jurídica, 2010, pp. 47-48).

**DÉCIMO CUARTO:** Que, a la luz de los criterios expuestos, corresponde examinar si los hechos consignados en las cartas de despido permiten configurar una necesidad real de la empresa que justifique la terminación de los contratos de las actoras.

Del análisis de ambas comunicaciones se advierte que la demandada se limita a describir la existencia de pérdidas económicas registradas por la empresa en los años 2022 a 2024, así como una disminución en diversos indicadores de actividad clínica, tales como atenciones de urgencia, consultas médicas, días cama, intervenciones quirúrgicas, exámenes e imágenes. Se hace referencia a la implementación de un plan de reestructuración destinado a reducir costos y adecuar la operación de la clínica a la menor demanda de servicios.

Sin embargo, las cartas no explican de qué manera tales circunstancias hacían necesaria la supresión de los puestos de trabajo desempeñados por las actoras. En efecto, las comunicaciones se limitan a describir un contexto económico general de la empresa y las medidas adoptadas en el marco de un proceso de reorganización institucional, sin precisar cuáles fueron las razones concretas por las cuales dicha situación incidía en las funciones o áreas en que se desempeñaban las demandantes ni por qué resultaba necesario poner término a sus contratos de trabajo.

Tampoco se expresan antecedentes específicos que permitan establecer una relación directa entre las circunstancias económicas descritas y la decisión de despedir a las actoras, limitándose la demandada a señalar la existencia de un proceso general de



reducción de dotación en la empresa, pero sin hacer referencia alguna al caso específico de las demandantes.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en relación con la situación particular de cada demandante, las cartas de despido se limitan a incorporar una referencia genérica al cargo que cada una desempeñaba, señalando únicamente que, junto con otros trabajadores de diversos estamentos de la institución, se hacía necesario poner término a sus contratos en el marco del proceso de reducción de dotación antes descrito.

Sin embargo, las comunicaciones no exponen antecedentes concretos que permitan comprender por qué la reorganización invocada afectaba específicamente los cargos desempeñados por las actoras. En efecto, no se describen circunstancias relativas a las áreas en que se desempeñaban, a la eventual supresión de sus funciones o a modificaciones estructurales que hicieran innecesarios sus puestos de trabajo.

Tal omisión resulta particularmente relevante si se considera que ambas trabajadoras cumplían funciones distintas y se desempeñaban en unidades diversas dentro de la organización, circunstancia que exigía la exposición de antecedentes específicos que permitieran comprender de qué manera la reorganización invocada incidía en cada una de dichas áreas.

En estas condiciones, las cartas de despido no contienen una explicación concreta de por qué la situación económica descrita hacía necesaria la terminación de los contratos de trabajo de las actoras, limitándose la demandada a invocar de manera general la existencia de pérdidas económicas y un proceso de reestructuración institucional, lo que no satisface el estándar de especificidad exigido por la normativa laboral.

Así las cosas, los análisis razonados de los estados financieros consolidados de CLC al 31 de diciembre de 2024 y 31 de marzo de 2025, junto a los estados financieros consolidados de los mismos periodos, nada explican respecto de por qué el despido de los cargos de administrativa de discrepancias y analista de cuentas que desempeñaban Keisymar Medina Zarraga y Odette Aidet Tapia Arriaza resultaba indispensable para la continuidad de la empresa, lo que resulta insuficiente para satisfacer el estándar de especificidad exigido por la normativa laboral.



**DÉCIMO SEXTO:** Que, por otra parte, prestó declaración en juicio doña Karen Mella Rojas, quien se desempeña como Jefa de Servicios Quirúrgicos de la demandada desde marzo de 2025, esto es, en época contemporánea a los despidos ocurridos en abril del mismo año.

En su declaración, la testigo explicó en detalle las razones que, según indicó, habrían motivado la decisión de reducir la dotación de personal en distintas unidades de la clínica, refiriéndose a la disminución del número de cirugías realizadas, a la menor cantidad de pacientes atendidos y a la necesidad de ajustar el número de trabajadores en determinadas áreas a la actividad efectiva que se desarrollaba en ellas. Asimismo, entregó explicaciones específicas respecto de las funciones que cumplían las actoras y de la reorganización que habría experimentado cada una de las unidades en que se desempeñaban.

Sin embargo, tales antecedentes no fueron consignados en las cartas de despido de las demandantes, las cuales, como se indicó previamente, se limitan a describir en términos generales la existencia de pérdidas económicas y un proceso global de reestructuración institucional, sin explicar las razones concretas por las cuales los cargos desempeñados por las actoras resultaban prescindibles dentro de dicho proceso.

En consecuencia, las explicaciones proporcionadas por la testigo constituyen antecedentes que no fueron comunicados oportunamente a las trabajadoras al momento de poner término a sus contratos de trabajo, razón por la cual no pueden ser considerados para efectos de justificar la causal invocada, desde que es la carta de despido el instrumento que fija los hechos en que se funda la terminación del vínculo laboral y, por ende, el marco dentro del cual debe desarrollarse la discusión en sede judicial.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, en las condiciones señaladas en el motivo anterior, la comunicación de término no satisface el estándar de especificidad exigido por el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, en cuanto no permite al trabajador conocer con claridad los hechos fundantes de la causal objetiva invocada ni preparar adecuadamente su defensa.



Debe recordarse que la carta de despido fija de manera definitiva el marco fáctico dentro del cual ha de desenvolverse el debate judicial posterior, operando el principio de invariabilidad fáctica, en virtud del cual el empleador no puede alterar, complementar o sustituir en juicio los hechos consignados en la comunicación de término.

En consecuencia, no resulta jurídicamente admisible aludir en juicio a fundamentos que no fueron consignados en la carta de despido o desarrollados mediante la prueba rendida, por cuanto es dicha comunicación la que fija de manera definitiva el marco fáctico de la controversia. Admitir lo contrario importaría desnaturalizar el régimen previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo y afectar el derecho de defensa del trabajador.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, en consecuencia, los antecedentes consignados en las cartas de despido no permiten establecer la existencia de una necesidad real y específica que justificara la terminación de los contratos de trabajo de las actoras, limitándose la demandada a describir un contexto económico general de la empresa sin explicar de qué manera dicha situación hacía necesaria la supresión de los cargos que aquellas desempeñaban, razón por la cual la causal invocada no puede estimarse configurada.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, en lo que respecta a la solicitud de restitución del monto descontado por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía en la liquidación practicada al momento del término, corresponde determinar la procedencia de dicha imputación conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°19.728, en relación con la calificación jurídica del despido.

El inciso segundo del artículo 13 de la citada ley autoriza al empleador a imputar al pago de la indemnización por años de servicio el saldo acumulado en la cuenta individual por cesantía del trabajador, en tanto la terminación del contrato se produzca por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, configurándose dicha imputación como un efecto legal asociado a un término válido por necesidades de la empresa.

**VIGÉSIMO:** Que, la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía solo procede cuando el contrato termina válidamente por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, de suerte que, si el despido es declarado injustificado, el descuento carece de



sustento normativo y debe ser reintegrado. Así lo ha resuelto la Corte Suprema en causa Rol N°33.406-2024, conociendo de unificación de Jurisprudencia.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, en la especie, este Tribunal ha concluido, según se razonó en considerandos anteriores, que la causal objetiva invocada no se encuentra jurídicamente configurada, al no acreditarse la concurrencia de una necesidad empresarial en los términos exigidos por el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. En tales condiciones, el presupuesto habilitante de la imputación no se verifica.

En consecuencia, corresponde acoger la pretensión de restitución respecto de la suma de \$1.067.092 en el caso de doña Keisyamar Medina Zarraga y de \$1.582.103 en el caso de doña Odette Tapia Arriaza, por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía, debiendo la demandada enterar dichos montos a las actoras, con los reajustes e intereses contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo, contados desde la fecha del descuento y hasta su pago efectivo.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, en cuanto a las diferencias reclamadas en el pago de feriado legal respecto de doña Keisyamar Medina Zárraga y doña Odette Tapia Arriaza, la parte demandante no rindió prueba suficiente que permita desvirtuar los montos consignados y pagados en los respectivos finiquitos.

En efecto, más allá de lo afirmado en la demanda, no se incorporaron antecedentes que permitan establecer que dichos pagos hayan sido efectuados en forma incorrecta o que exista saldo pendiente por este concepto.

En estas condiciones, no habiéndose acreditado el presupuesto fáctico de la pretensión, esta será desestimada.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, en cuanto al error alegado en la base de cálculo de las indemnizaciones, fundado en la omisión de las horas extraordinarias que habrían sido percibidas por las demandantes, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo, el cual establece que la última remuneración mensual comprenderá las cantidades percibidas por la prestación de servicios, con exclusión de los pagos por sobretiempo.



En consecuencia, atendido que las horas extraordinarias constituyen precisamente remuneraciones por sobretiempo, estas no pueden ser consideradas para efectos del cálculo de las indemnizaciones, sin que resulte jurídicamente relevante su eventual reiteración en el tiempo.

Por lo demás, la prueba rendida solo permitió tener por acreditada la realización de horas extraordinarias respecto de doña Odette Tapia, no así en relación con doña Keisymar Medina.

En estas condiciones, la alegación formulada será desestimada.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que la prueba rendida en autos ha sido apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, particularmente atendiendo a los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, y el restante material probatorio incorporado no resulta idóneo para alterar las conclusiones fácticas previamente asentadas en esta sentencia.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que, se condena en costas a la parte demandada por haber sido totalmente vencida en la presente causa.

Y visto lo dispuesto en los artículos 1, 73, 161, 162, 163, 168, 172 y 446 a 462 del Código del Trabajo, y artículo 13 de la Ley N°19.728, **se resuelve:**

I.- Que **SE ACOGE** la demanda deducida por doña **KEISYMAR MEDINA ZARRAGA** y doña **ODETTE AIDET TAPIA ARRIAZA** en contra de la empresa **CLÍNICA LAS CONDES S.A.**, en cuanto se declara injustificado el despido de que fueron objeto las demandantes, y se condena a la demandada a pagar a las actoras el incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, más los reajustes e intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo, por la suma de **\$1.547.427** respecto de doña KEISYMAR MEDINA ZARRAGA y la suma de **\$2.905.803** respecto de doña ODETTE AIDET TAPIAARRIAZA.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda en lo que dice relación con la devolución del aporte patronal del seguro de cesantía por el monto de **\$1.067.092** respecto de doña **KEISYMAR MEDINA ZARRAGA** y la suma de **\$1.582.103** respecto de doña **ODETTE**



**AIDET TAPIA ARRIAZA**, montos que deberá pagarse con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo, desde la fecha del descuento y hasta su pago efectivo.

III.- Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa, regulándose en la suma de \$1.000.000.

IV.- Ejecutoriada esta sentencia devuélvanse los documentos incorporados por las partes y que se encuentren en custodia del tribunal.

Regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT O-4225-2025

RUC 25- 4-0685232-9

Dictada por CRISTIAN ANDRES NUÑEZ ORREGO, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

