

Santiago, diez de marzo de dos mil veinticinco

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO: Que presenta demanda Bárbara Abarca Salas y Eugenia Cifuentes Romero, por despido injustificado e indemnizaciones, cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador Integramédica S.A.

Bárbara Abarca Salas, ingresó el 15 de abril de 2005 como Asistente Dental en el Centro Médico Tobalaba, con una remuneración de \$1.253.994, fue despedida el 10 de mayo de 2024 y Eugenia Cifuentes Romero ingresó el 3 de septiembre de 2018 como Asistente Dental en el Centro Médico Alameda, con una remuneración de \$932.976. Ambas fueron despedidas, el 26 de abril de 2024. por "Necesidades de la Empresa", firmaron finiquito de trabajo y recibieron el pago de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo.

Afirmaron que los hechos referidos en la carta de aviso eran genéricos y no cumplían con los requisitos propios de la causal "Necesidades de la Empresa", que las deficiencias de la carta de aviso no podían ser corregidas en el juicio, ya que se vulneraría el derecho de defensa de las demandantes, que el despido no fue consecuencia de una circunstancia objetiva que operara de forma independiente a la voluntad del empleador, la empresa no ha prescindido de las funciones de los demandantes, para que las explicaciones de la carta de aviso de despido que invocaba una reestructuración fueran verosímiles, era necesario que las funciones que realizaban las demandantes ya no fueran necesarias para la empresa, sin embargo, esto no ocurrió, ya que las funciones desempeñadas por las demandantes eran indispensables para el funcionamiento normal del área respectiva de la empresa, y se seguían realizando con toda normalidad.

Sostienen que posterior al despido, otros trabajadores de la empresa continuaron desempeñando las mismas funciones en los mismos cargos:

En el Centro Médico Tobalaba, donde trabajaba Bárbara Abarca, las siguientes personas continuaron en su cargo de Asistente Dental: Jennifer Bravo Moya, RUT: 16281097-9; Stephanie Miranda Moscoso, RUT: 15890330-K; Savka Valeska Fernández Sarabia, RUT: 20278664-2; Guiselle Andrea Escobar Pavez, RUT: 18409339-1; Fabiola Daniela Roman Barrera,



RUT: 18189111-4; Nicol Figueroa Flores, RUT: 13670774-4; Lidia Pia Irrarrazaval Reyes, RUT: 20280450-0; Yessenia Navarro Diaz, RUT: 19004688-5; Natalia Cisternas Cisternas, RUT: 17779677-8; Katherinne Marchant Cruces, RUT: 13085724-8 y Leticia del Rosario Morales Albornos, RUT: 18187968-8.

En el Centro Médico Alameda, donde trabajaba Eugenia Cifuentes, las siguientes personas continuaron en su cargo de Asistente Dental: Tatiana Andrea Briones Reyes, RUT: 18560328-8; Ana Carolina Guzman Mukong, RUT: 9764521-3; Nadia Aracelli Segura Vadulli, RUT: 18393230-6; Ignacia Antonia Daine Loyola, RUT: 19800495-2; Camila Sanchez Torres, RUT: 17285071-5 y Alondra Yannisa Sanchez Morales, RUT: 20051025-9.

Afirman que la empresa publicó ofertas de empleo para contratar nuevos trabajadores en los mismos cargos y funciones. Integramédica abrió nuevos centros médicos en la Región Metropolitana, lo que reveló su crecimiento y la continuidad de las mismas funciones, evidenciando que la separación fue innecesaria.

Sostienen que existen diferencia por días de feriado reconocidos en el finiquito: las demandantes aceptaron el número de días a compensar, pero discutieron el monto pagado en compensación, basado en la remuneración mensual reconocida en la carta de despido y el finiquito, hubo errores de cálculo en la compensación de los días de feriado, ya que se debía considerar el monto total de la remuneración mensual, dividirlo por 30 y multiplicarlo por el número de días de feriado a compensar: así las cosas: En el caso de Barbara Abarca, se reconoce en el finiquito 9,26 días de feriado adeudado, con una remuneración de \$1.253.994., compensación de feriado por \$263.169, afirma que debió pagarse \$387.066, existiendo una diferencia de compensación por feriado de \$123.897. Respecto a Eugenia Cifuentes: se reconoce 27,71 días de feriado adeudado, con una remuneración de \$932.976, compensación de feriado de \$518.870, afirma que debió pagarse \$861.759, existiendo una diferencia de compensación de feriado por \$342.889.

Expresan diferencias en pago compensatorio de días de descanso reparatorio por trabajo en pandemia COVID-19 (Ley 21.530): La referida ley publicada el 2 de febrero de 2023, concedió a los trabajadores de la salud privada el derecho a días de descanso reparatorio por su labor durante la



pandemia. Los trabajadores tenían derecho a 14 días de descanso reparatorio, o a 7 días si se desempeñaron exclusivamente mediante teletrabajo. El ex empleador reconoció el derecho de las demandantes a esta compensación, ofreciéndola en la carta de despido y pagando dicha compensación en los finiquitos. Sin embargo, las demandantes reclamaron diferencias en el pago de esta compensación.

Precisan que la compensación debía calcularse considerando el monto total de la remuneración mensual, dividiéndolo por 30 y multiplicándolo por el número de días a compensar. Las demandantes recibieron una compensación inferior en el finiquito, generando las siguientes diferencias:

En el caso de Bárbara Abarca, sostiene que le correspondía 14 día de compensación por descanso reparatorio por \$ \$585.197.

Y Eugenia Cifuentes, le pagaron \$108.876, por compensación descanso reparatorio, no obstante, afirmo le correspondía 14 días, por un monto de \$326.513.

Agregan que el ex empleador descontó aportes al seguro de cesantía en el finiquito, por los siguientes montos: Bárbara Abarca Salas: \$299.523; Eugenia Cifuentes Romero: \$574.212, los que no corresponden por considerar injustificada la causal invocada.

Solicitan, que despido de las demandantes fuese declarado injustificado, indebido y/o improcedente, que la demandada fuese condenada a pagar las siguientes cantidades: Bárbara Abarca Salas: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicios, equivalente a \$4.138.180; b) Devolución de los aportes a la AFC descontados en el finiquito, por la cantidad de \$299.523; c) Las diferencias por días de feriado proporcional reconocidos en el finiquito, por la cantidad de \$123.897; d) Diferencias en el pago compensatorio de 14 días de descanso reparatorio por trabajo en pandemia COVID-19 (Ley 21.530), por la cantidad de \$585.197; Y en el caso de Eugenia Cifuentes Romero: a) Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicios, equivalente a \$1.679.357; b) Devolución de los aportes a la AFC descontados en el finiquito, por la cantidad de \$574.212; c) Diferencias por días de feriado proporcional reconocidos en el finiquito, por la cantidad de \$342.889; d) Diferencias de días de descanso reparatorio por trabajo en pandemia COVID-19 (Ley 21.530), por la cantidad de \$326.513; e)



Todas las sumas antes indicadas con reajustes, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo; f) Costas.

SEGUNDO: Que contestando la demanda Integramédica S.A., reconoce la existencia de la relación laboral entre Bárbara Abarca Salas y Eugenia Cifuentes Romero, las funciones de ambas, descuento del seguro de cesantía por los montos señalados, fecha de termino de contrato y la causal invocada.

En cuanto a la justificación de la causal de término de los contratos, sostuvo que, ambas trabajadoras fueron desvinculadas como parte de un proceso de reestructuración de la empresa relacionado con la dotación.

Expuso que Integramédica S.A. cuenta con 27 centros médicos en el país dedicados a la atención ambulatoria en diversas áreas de medicina, en el último período, se registró una baja en atenciones y prestaciones debido a varios factores, incluyendo el sistema de salud privada y el aumento en los costos relacionados con la variación del IPC. La carta de despido explica que debido a estas circunstancias, existe una menor demanda por atenciones dentales, lo que resultó en una reducción de la cantidad de odontólogos y el cierre de sillones dentales. Esto llevó a la necesidad de reducir la dotación de personal en el área dental, afectando a las trabajadoras, este proceso de reestructuración afectó a varias decenas y centenas de trabajadores durante los meses de abril y mayo de 2024.

En la carta los hechos son genéricos e indeterminado por tratarse de una reestructuración general en una empresa de gran tamaño, los hechos generales y universales refuerzan la tesis de necesidades de la empresa y no un acto de desquite contra un trabajador en particular. Sostuvo que la carta de despido no es una contestación de la demanda y que debe ser inteligible, no un proceso de auditoría. La parte contraria confunde la decisión de la empresa con las causas objetivas que llevaron a la racionalización, todo despido implica una evaluación de circunstancias objetivas y una decisión final de la empresa. La carta de despido no menciona la eliminación del cargo, sino una reducción de dotación, la causal se fundamenta en reestructuración y racionalización, no eliminación del cargo.

Manifiesta que en cuanto a los montos demandados: 1) Recargo legal 30%, no se adeuda nada por este concepto, ya que los despidos fueron



justificados; 2) Devolución del AFC: no procede, incluso si los despidos se consideraran injustificados; 3) Diferencias en Feriados: no son efectivas, ya que se pagaron correctamente. Se aclara que la contraparte confunde la base de cálculo de las indemnizaciones de término de contrato con las del artículo 71 del Código del Trabajo; 4) Diferencias en Descanso Compensatorio: La demandada afirma que no se adeuda nada por este concepto, ya que se pagó lo que correspondía en los casos procedentes; 5) Reajustes, Intereses y Costas: no proceden los reajustes ni intereses solicitados. Solicita el rechazo de la demanda con costas.

TERCERO: Que se llamó a las partes a conciliación la que no se produce, frustrándose la misma, que se fijaron como hechos a probar: 1. Contenido de la carta de despido, efectividad de los hechos que en ella se señalan; 2. Efectividad de existir diferencias en el feriado solucionado a las actoras, monto adeudado, en su caso; 3. Efectividad de existir diferencia en el pago del descanso compensatorio de la Ley 21.530, monto al que asciende, si corresponde.

La parte demandada incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental: 1. Documentos relativos a doña Bárbara Abarca Salas, incluido: • Contrato de trabajo de fecha 15 de abril del año 2005. • Carta de despido, aviso a Dirección del Trabajo y por correos de Chile. • Finiquito firmado • Comprobantes de uso de descanso reparatorio. 2. Documentos relativos a doña Eugenia Cifuentes Romero, consistentes en: • Carta de despido firmada y aviso a Dirección del Trabajo. • Finiquito firmado • Liquidaciones octubre 2021 a octubre 2023 • Solicitud de descanso reparatorio. 3. Oficio emitido por la Dirección del Trabajo N° 2/6906/2023, de fecha 03 de agosto de 2023, en causa RIT O-4596-2023, caratulada “LÓPEZ/INTEGRAMÉDICA” del 1° Juzgado del Trabajo de Santiago, durante el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2019 y el 31 de mayo de 2023, por la causal de necesidades de la empresa. 4. Lista de ex trabajadores de Integramédica, actualmente desvinculados por causal de necesidades de la empresa y desahucio entre los años 2021 y 2023. 5. Dotación anterior y posterior al despido respecto del área de Bárbara Abarca Salas. 6. Dotación anterior y posterior al despido respecto del área de Eugenia Cifuentes Romero. 7. Listado de desvinculados en los respectivos centros



médicos de Eugenia Cifuentes Romero y Bárbara Abarca. El tribunal tiene por incorpora la prueba documental.

Testimonial: Previo juramento o promesa declaran:

1. **Wilfredo Bórquez Villalobos**, “[...] jefe del Centro Médico Alameda, 22 de enero de 2024: “Fui citado para dar fe del proceso de desvinculación de Eugenia, señalada en la audiencia. Ella era TOMS en el área dental, personas que apoyan al dentista en el tratamiento. La desvinculación se debió a necesidades de la empresa. Integramédica tiene problemas financieros en las líneas de apoyo dental, con un déficit importante en Alameda, Bandera y Estación Central, lo que llevó al cierre de esta última. La meta de ventas anual debe cumplirse para cubrir los costos. La línea dental tiene que alcanzar montos específicos, igual que las otras cinco líneas. Originalmente había 11 TOMS, pero ahora son 9.

Contrainterrogatorio: Soy jefe del Centro Médico Alameda desde enero de 2024 y sigo a cargo del área dental. Los TOMS son asistentes dentales y sigue habiendo dotación de asistentes con las mismas funciones. Las metas de ventas son fijadas por el corporativo, la casa central de gerencia general. En 2024, se cumplió el 75% de la meta, que era vender 1056 millones. No tengo información sobre 2023, ya que no era parte del equipo en ese momento. No depende de mí definir las necesidades de la empresa. Básicamente, la línea dental no cumple la meta, pero no tengo detalles específicos [...]”.

2. **Paola Andrea Negrone Menares**, “[...] Yo, Linder de Centro Médico, trabajo en Integramédica Plaza Tobalaba en el cargo llevo 2 años y llevo 17 años en la empresa.

En el área de apoyo, dental e imagen, hay 13 box dental y 15 TOMS hoy. En el 2024 habían 17 TOMS, los restantes fueron desvinculados y uno por acuerdo sindical. Se desvinculó a Bárbara, en el área de recursos humanos, por baja en ventas.

En 2023, el cumplimiento fue de 99% y en 2024 de 89%, bajamos un 10%. La variación de dotación ha disminuido por el mismo motivo. Lo notifica el área de recursos humanos.

Contrainterrogatorio:

Soy líder, el jefe máximo dentro del Centro Médico. Asistente dental TOMS, técnico en odontología. En 2024, Bárbara es la única despedida, yo como líder no lo sé.

Incumplimiento de metas: la empresa fija metas, no sé en qué parte, nuestra jefatura nos informa la meta gerencia zonal, más de mil millones. En el 2024, se cumplió el 89%. Hubo ventas, pero no se cumplió la meta [...]"

El tribunal tiene por incorpora la prueba testimonial.

Otros medios de prueba: Oficios: El Tribunal Tiene Por Incorporado Los Oficios De La Dirección Nacional Del Trabajo.

La parte demandante incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental:

BÁRBARA ABARCA: a. Carta de despido; b. Finiquito de trabajo.

EUGENIA CIFUENTES a. Carta de despido. b. Finiquito de trabajo.

Reclamo por despido de la actora ante Inspección del Trabajo de 3 de Mayo de 2024. Acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo de fecha 22 de Mayo de 2024.

Documentos en común: 1. Impresión de pantalla sitio web www.integramedica.cl de 30 de agosto de 2024, con información de centros médicos; 2. Impresión de pantalla sitio web www.google.com de 2 de septiembre de 2024, con oferta empleo INTEGRAMÉDICA para ASISTENTE DENTAL Integramedica La Florida; 3. Impresión de pantalla sitio web [jobsalud](http://jobsalud.cl) de 18 de Agosto de 2024, con oferta empleo INTEGRAMÉDICA para ASISTENTE DENTAL.

Incorpora documentos por prueba nueva: copia de impresión de pantalla de fecha 30 de enero 2025, con oferta de empleo de integramédica para el cargo de asistente dental integramédica la florida, de sitio web: <http://www.google.cl>. 2. Como nueva prueba documental, ofrezco copia de impresión de pantalla de 30 de enero 2025, con oferta de empleo de integramédica para el cargo de asistentes dentales región metropolitana, de sitio web: <http://www.google.cl>

El tribunal tiene por incorpora la prueba documental.



CUARTO: Que lo primero es dilucidar si los hechos establecidos en la carta de aviso fundamentan la necesidad de la empresa invocada, para ello la parte demandada incorporó:

La carta de despido de ambas demandantes, el oficio de la dirección del trabajo señalando lista de trabajadores desvinculados por la causal de necesidades de la empresa y desahucio entre los años 2021 y 2023; la dotación anterior y posterior al despido de las trabajadoras y el listado de las personas desvinculadas de los respectivos centros médicos donde prestaban sus servicios las demandantes.

En cuanto a la carta de despido, el texto es igual para fundamentar ambos despidos, por tanto se transcribirá lo pertinente para analizar los hechos invocados: “[...] la realidad del comportamiento de nuestros pacientes ha ido evolucionando a lo largo de los últimos años, para lo cual como compañía estamos siempre actualizándonos para poder brindar un mejor servicio... Esta medida forma parte de una serie de esfuerzos que sigue realizando la empresa para poder hacer frente al complejo escenario en el que nuestra industria se encuentra en la actualidad, motivada principalmente por una baja en la cantidad de pacientes, debido a diferentes factores, lo que repercute directamente en los ingresos de la compañía...”

En efecto, las bajas en las ventas de este año sumado a los incrementos en los costos experimentados por la variación del ipc, han implicado la necesidad de tener que revisar y reestructurar aquellas posiciones que permitan hacer frente a este nuevo escenario en el cual nos encontramos. Adicional a ello, tenemos que considerar además otros factores externos que afectan la caja de la empresa, como son los retrasos en los pagos de las isapres y el futuro de las mismas... En su caso particular, usted desempeña en el área de odontología, desempeñándose como asistente dental, dónde se ha reflejado producto de lo antes señalado una menor demanda por atenciones dentales (sillones dentales), lo que ha traído aparejada una baja en la cantidad de odontólogos que prestan sus servicios. De esta forma, y como directa consecuencia de lo anterior, se ha tenido que comenzar con el cierre de sillones dentales, lo que implica el cese de parte de esta actividad y como consecuencia de ello la necesidad de prescindir de sus servicios así como la de otros compañeros de trabajo [...]”.



La carta de aviso indica factores que incidirían es la necesidad de la empresa, tales como: 1) comportamiento de los pacientes; 2) baja en la cantidad de pacientes; 3) bajas en las ventas de este año; 3) incremento de los costos por variación del ipc; 4) otros factores externos que afectan la caja de la empresa como son retrasos en el pago de las isapres y el futuro de las mismas; 5) menor demanda de atenciones dentales; 6) cierre de sillones dentales.

En cuanto al comportamiento de los pacientes, no especifica la carta cuales serian estos, ni menos como afectan a la empresa, por tanto, por sí solo no se explica este factor, lo que implica un detrimento en la defensa de las trabajadoras. Lo otro que señalan en baja en la cantidad de pacientes, sin señalar una cantidad específica, en que periodo de tiempo y áreas de atención de salud de la empresa, por tanto, tampoco establecer con una mediana certeza, la necesidad que hace referencia la empresa.

Luego indica bajas en las ventas e incremento de los costos por variación del IPC, respecto al primer punto, no indica cifras que permitan establecer bajas en la ventas, solo indica “bajas en las ventas este año”, considerando que el despido ocurre en el mes de mayo de 2024, se refiere a bajas en las ventas de los meses de enero hasta abril de 2024, no esta claro en la carta como establece la baja en las ventas, tampoco indica si las bajas en las ventas se refiere al lugar donde prestaban servicios las trabajadoras despedidas, lo que claramente provoca indefensión.

En cuanto al argumento de aumento de costos por variación de IPC, cabe hacer presente, que es de conocimiento publico que el IPC durante el año 2023, cerro a la baja, en diciembre con -0,5 %, por tanto, no se condice con lo señalado por la empresa en cuanto al aumento de los costos, manteniéndose en niveles bajos durante los meses previos al despido -enero, febrero, marzo y abril de 2024-., si bien, el factor IPC es posible de revisar por parte de las trabajadoras despedidas, no es posible establecer los costos, ni como ello incide en su desvinculación, toda vez que la carta de aviso no señala montos ni porcentajes para dar una mediana certeza del análisis de la causal por parte de las trabajadoras desvinculadas.

Como otros factores señala menor demanda de pacientes y cierre de sillones dentales, con respecto al primero, ya se había mencionado en la carta de aviso al indicar “baja en la cantidad de pacientes”, por tanto, me remito a lo



señalado precedentemente. En cuanto al “cierre de sillones dentales”, la carta no indica, cuantos sillones, el periodo en que ocurrieron los supuestos cierres, si estos se realizaron en el lugar donde se desempeñaban las trabajadoras desvinculadas, es decir, un mínimo de datos para conocer los motivos de la desvinculación.

Y, por último, señala el “retraso en el pago de las Iapres y el futuro de las mismas”, no explica la carta, nada sobre el retraso en el pago, no indica cifras, ni periodos, ni las acciones adoptadas por la empresa para exigir el pago a las mismas, siendo un riesgo propio del negocio de la empresa, es esta quien debe asumir la carga de una cobranza eficiente y oportuna, por tanto, no es un factor que permita argumentar un despido por necesidades de la empresa.

Ahora bien, respecto al oficio de la dirección del trabajo, si bien enumera una lista de personas desvinculadas, la mayoría por necesidades de la empresa, no se refleja en la nómina el centro de salud donde se desempeñaban, considerando que la empresa tiene presencia en todo el país, no indica tampoco, los cargos que ejercían las personas desvinculadas, solo señala la causal, el periodo 2021 al 2023, nombre y rut de la persona -folio 38-. En cuanto a los listados -a folio 39 a 45- al tratarse de meras hojas digitales, que no tienen firma de los trabajadores ni tampoco firma del empleador, para darle algún grado de autenticidad a la información en ellas entregadas, no es posible otorgarles valor probatorio.

Que respecto a la prueba testimonial: Paola Negrone, indico en cuanto de ventas, “...que en 2023, el cumplimiento fue de 99% y en 2024 de 89%, bajamos un 10%. La variación de dotación ha disminuido por el mismo motivo...”. La información entregada por la testigo, no permite aplicarse al caso concreto, toda vez que las trabajadoras fueron despedidas en mayo de 2024, y los porcentajes entregados por la testigo son anuales, es decir, a fin del periodo 2023 y 2024, en consecuencia la baja en el 10% del periodo 2024, no se produce al momento de la desvinculación- mayo 2024- sino a fines del año 2024, momento en que las trabajadoras ya habían sido desvinculadas, por tanto, considerando que el cumplimiento de las ventas fue en un 99% en el 2023, no existe una baja en las mismas que permitiera desvincularlas en el mes de mayo de 2024, por su parte, el testigo . Wilfredo Bórquez Villalobos, señalo ser “... jefe del Centro Médico Alameda, 22 de enero de 2024, y que las



metas de ventas son entregadas por el corporativo, que desconoce si se logra la meta en el 2023, porque no era parte de la empresa en ese entonces...”.

Conforme lo razonado precedentemente, la empresa no logra establecer hechos, objetivos, permanentes y ajenos, que la afectaron para justificar el despido de las trabajadoras, es por lo razonado en el presente considerando, que se declarará injustificado el despido de ambas trabajadoras.

QUINTO: Que se estableció como hecho a probar, “Efectividad de existir diferencias en el feriado solucionado a las actoras, monto adeudado, de lo razonado en la demanda y conforme los finiquitos acompañados por la parte demandante, no se logra apreciar el error en el cálculo del mismo, toda vez, que el feriado compensado se calcula conforme a lo señalado en el artículo 71 del Código del Trabajo, es decir, el ingreso liquido de las trabajadoras, y el monto que indica el finiquito es para efectos indemnizatorios, es decir, considerando el haber bruto, en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo, por tanto, se rechazará la demanda respecto a las diferencias en el cálculo del feriado solicitado.

En cuanto al último punto de prueba, “Efectividad de existir diferencia en el pago del descanso compensatorio de la Ley 21.530, monto al que asciende”, al igual que el razonamiento anterior, la ley referida en su artículo 1, habla de remuneración que corresponde por los descansos, haciendo un símil al descanso por feriados, señalando que son compatibles, y que si existen días pendientes al termino de la relación, estos deben ser pagados conforme a la remuneración, entendiendo esta sentenciadora, en conformidad al artículo 71 del Código del Trabajo, y no al 172 del mismo cuerpo legal, puesto que éste último se utiliza para efectos indemnizatorios, por tanto, también se rechazará la demanda respecto a esta prestación.

SEXTO: Que en todos los demás medios probatorios, en nada alteran lo resuelto por ésta juez, y que no habiendo sido completamente vencida la parte demandada, no se condenará en costas.

Por las consideraciones precedentes y visto lo dispuesto en los artículos, 1, 7, 71, 161, 162, 168, 172, 420, 425 y siguientes, 445, 446 y siguientes, 453, 454, 455, 456, 459 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 1.698 del Código Civil, **SE RESUELVE:**

I.- Que se **ACOGA** la demanda declarándose injustificado el despido de las trabajadoras demandantes;

II.- Que en consecuencia se condena a la empresa **Integramedica S.A.**, al pago de las siguientes sumas a:

i.- Bárbara Abarca Salas:

a) \$4.138.180., por Incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicios;

b) \$299.523., por devolución descuento de aporte empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC);

ii.- Eugenia Cifuentes Romero:

a) \$1.679.357., por incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicios;

b) \$574.212., por devolución descuento aporte empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC);

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

IV.- Que las sumas antes señaladas deberán ser reajustadas en conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo;

V.- Que cada parte pagará sus costas.

RIT: O-4881-2024

RUC: 24-4-0589316-5

Regístrese, notifíquese

Dictada por Pamela Andrea González Cárdenas, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diez de marzo de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



