

Procedimiento: Aplicación General
Materia: Despido Injustificado, nulidad, relación laboral
Demandante: Villarroel Taucare, Oberdan
Demandado: Clínica San José S.A.
RIT O-195-2020
RUC 20- 4-0288643-K

Arica, a treinta de noviembre del año dos mil veinte.

VISTOS:

I.- De las Partes y sus Apoderados.

Que, don **OBERDAN CRISTIAN VILLARROEL TAUCARE**, Médico Cirujano, cédula de identidad N° 12.210.224-6, domiciliado en esta ciudad, calle Alonso Ovalle N° 1347, patrocinado por el Abogado don José Andaluz Sandoval, también su apoderado en juicio, junto a la Abogada doña María Gabriela Gómez, con domicilio y forma de notificación registrado en autos, deduce demanda de declaración de relación laboral, declaración de unidad económica, nulidad de despido, despido injustificado, daño moral, y cobro de prestaciones laborales, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, Rut N° 76.803.650-0, del giro de su denominación, representado legalmente por don Jorge Correa Flores, ambos domiciliados en Arica, calle Juan Noé N° 1370, y en contra de la **CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A.**, o **CLINICA SAN JOSE DE ARICA**, Rut N° 96.613.220-5, del giro de su denominación, también representada por don Jorge Correa Flores, del mismo domiciliados ya señalado, todo con costas.

Esta causa se tramitó conforme al procedimiento de aplicación general, de los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, asignándole el Rit N° O-195-2020, donde las demandadas, patrocinadas y representadas en juicio por el Abogado don Raúl Castro Cruz, con domicilio y forma de notificación indicados en autos, al contestar la demanda, opusieron la excepción de prescripción, y en subsidio pidieron su rechazo en todas sus partes, todo con costas.

Con fecha 15 de septiembre último, se llevó a efecto la audiencia preparatoria donde se hizo la relación de la demandada y contestación, y se dispuso dejar para definitiva la excepción opuesta. Llamadas las partes a conciliación, fracasó por la intransigencia de las partes; y, se determinó en esa audiencia los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a probar, relativos a la relación laboral, la unidad económica, el fundamento de la causal de término del contrato de trabajo, a las labores o funciones del trabajador, y al efecto las partes ofrecieron la prueba a rendir y exhibir en la audiencia de juicio.



En la audiencia de juicio, celebrada los días 4 y 10 de noviembre en curso, las partes incorporaron la prueba ofrecida. El análisis de la prueba se hará en la parte considerativa de este fallo; asimismo los litigantes hicieron las observaciones que les mereció los antecedentes probatorios; y, también se fijó la oportunidad para la notificación de la sentencia.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

II.- De las Pretensiones y Defensas o Alegaciones de las Partes.

A.- De la Demanda del Actor.

PRIMERO: Que, don Oberdan Cristian Villarroel Taucare, ya individualizado, deduce demanda por declaración de relación laboral, declaración de unidad económica, nulidad de despido, despido injustificado, daño moral, y cobro de prestaciones laborales, en contra del Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A., y la Corporación Médica de Arica S. A., o Clínica San José de Arica, ambas representadas por don Jorge Correa Flores, con costas.

Fundamenta su pretensión en que conforme al principio de la primacía de la realidad, quien detentaba el poder de dirección mientras existía la relación laboral, es decir, el empleador para efectos laborales y previsionales, corresponde declarar como Unidad Económica a las demandadas, ya que la dirección laboral común importa la existencia de instrucciones impartidas por una jefatura única o que éstas son iguales para todos los trabajadores, a pesar de estar contratados por sociedades diversas. Agrega que la confusión entre las dos personas jurídicas es tal, que en mismo documento de la carta de despido, el empleador se identifica como “Cínica San José” y como “Centro Diagnóstico Avanzada San José”.

Ambas empresas demandadas tienen similitudes y condiciones comunes, un mismo domicilio, se ocupan indistintamente los mismos nombres, y tienen un mismo representante.

En cuanto a la relación laboral, señala que comenzó a trabajar como médico residente, en el Servicio de Urgencias en atención de niños, en el Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A., el día 15 de junio de 2016, a honorarios por medio del giro de boletas, pero al primer día de trabajo, se percató que se trataba de una relación laboral bajo subordinación y dependencia, atendido que estaba bajo la subordinación de un jefe directo, específicamente, el Médico Jefe del Servicio de Urgencia, en aquella época, el Dr. Carlos Muñoz Orellana. Dicho Jefe, era el encargado de manejar el área de urgencia de la Clínica demandada, e impartía órdenes a todos a quienes allí trabajaban; debía asistir a reuniones mensuales; debía firmar un libro de asistencia y control de horario como todos los funcionarios de la Urgencia, dejando constancia de las horas trabajadas; el médico Jefe de Urgencia, remitía de manera mensual a todos los médicos el programa



denominado "Rol de turno", donde se indicaba en cada mes, la distribución de la jornada de trabajo de los médicos, especificando sus días y horas en las cuales tenían que trabajar durante el mes, a los cuales, todos estaban obligados a asistir; se debía dar cuenta a los superiores respecto de reclamos formulados por los pacientes; los incumplimientos y retrasos de los horarios se descontaban de las remuneraciones; el Médico Jefe de Urgencia debía aprobar los feriados legales y permisos.

Dice que por las constantes insistencias, recién en el mes de febrero del 2017, se suscribe entre las partes un contrato de trabajo, donde se desconoció que en realidad la relación laboral se inició con fecha 15 de junio de 2016, y no 1 de febrero de 2017, como se plasmó en el mismo.

En cuanto a la remuneración dice que conforme a la cláusula cuarta del contrato de trabajo, la misma correspondía a sueldo base de \$264.000.-, que corresponde a 11 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora; un bono de producción mensual por \$1.355.423.-, correspondiente a 56,6 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora; además 25% de las remuneraciones devengadas como gratificación mensual garantizada con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Para el cálculo de su sueldo bruto debía multiplicarse el número de las horas trabajadas por la suma de \$24.000.-, lo que equivalía a los conceptos de sueldo base y bono de producción, debiendo sumarse a dicha cifra lo correspondiente por concepto de gratificación, movilización (\$3360) y colación (\$717). Es decir, \$24.000 x horas trabajadas = sueldo base y bono de producción; y, sueldo base y bono de producción + gratificación + colación + movilización = remuneración.

Señala que las horas semanales fueron variables por lo que, en la práctica, siempre se pagó la suma de \$24.000.- por hora, correspondiéndole además el pago de los conceptos de gratificación, colación y movilización. Las horas efectivamente trabajadas se contabilizaban desde los días 16 del mes hasta los días 15 del mes siguiente, las que se pagaban el último día del segundo mes.

Dice que al ser despedido comparó sus horas trabajadas con las respectivas liquidaciones de sueldos, advirtiendo que existían una serie de irregularidades en el cálculo de sus remuneraciones. Así, en varias liquidaciones se advierte como una forma de no pagar gratificación, movilización y colación, incluía las mismas dentro de los montos por hora trabajada; en otras se advirtió el no pago íntegro de las horas trabajadas; también liquidaciones donde se realizaban descuentos por anticipos extraordinarios lo cual resulta sumamente extraño, puesto que jamás solicito algún tipo de anticipo.



Expresa que al comparar las horas efectivamente trabajadas mes a mes con las respectivas liquidaciones se evidenció la comisión de dichas irregularidades, y en el cálculo de las remuneraciones, la demandada adeuda la suma de \$9.093.780.-

Respecto de la jornada laboral, sostiene que durante los meses de junio a septiembre del 2016, el horario de trabajo consistió en martes, miércoles y jueves de 08:00 a 14:00 horas, es decir, 18 horas a la semana. Desde octubre del 2016 a febrero del 2017, el horario de trabajo fue: lunes de 08:00 a 13:00 horas, y martes, miércoles y jueves, de 08:00 a 14:00 horas, vale decir, una jornada de 23 horas semanales. Con fecha 01 de febrero de 2017, una vez firmado el contrato de trabajo, todas las condiciones de trabajo continuaron de la misma forma que desde el primer día en que comenzó a trabajar en la Clínica, incluso el horario de trabajo fue casi el mismo que el anterior, de lunes a jueves de 08:00 a 13:00 horas, es decir, 20 horas a la semana.

A partir de mayo del 2018, la jornada de trabajo se estabiliza, correspondiéndole los siguientes rol de turnos: Lunes de 08:00 a 13:00 horas, jueves de 08:00 a 13:00 horas, viernes de 10:30 a 16:30 horas, un turno rotativo cada 6 días, que si correspondía a un día hábil, tenía una duración de 12 horas, de 20:00 a 08:00 horas, y si correspondía a fin de semana o feriados, tenía una duración de 24 horas, de 08:00 a 08:00 horas. Hasta el mes de febrero del 2020, no existió ningún inconveniente en cuanto al respeto de la carga horaria que venía cumpliendo. Sin embargo en el mes de marzo, el recién designado Médico Jefe del Servicio de Urgencia, Doctor Carlos Vera Norambuena, sin mediar ninguna explicación redujo sus horas semanales, procediendo a quitarle sus rol de turnos de los días viernes, incorporándose un nuevo médico para reemplazarlo ese día. Frente a lo ocurrido, hizo un reclamo a sus superiores por cuanto dicha situación le ocasionó un gran perjuicio patrimonial, sin existir al respecto un motivo fundado.

En cuanto al término de la relación laboral, dice que con fecha 29 de mayo de 2020, se le comunica telefónicamente, por el actual Médico Jefe del Servicio de Urgencias, el Doctor Carlos Vera Norambuena, de la decisión de la Clínica de poner término a su contrato de trabajo, sin darle mayores antecedentes al respecto, señalándole que debía asistir a una reunión con la Directora Médica de la Clínica, la doctora Grace Astorga Alcayaga, reunión que se realizó el día 2 de junio. A ésta acudieron, además, el Medico Jefe del Servicio de Urgencias Doctor Carlos Vera Norambuena, oportunidad en la que se le comunicó verbalmente que su despido obedece a una reestructuración de la clínica, y se le informó, además, que ya había sido enviada la carta certificada de despido.

En la misiva, dice, se señala como fundamento del despido una supuesta necesidad de la empresa, y hace referencia a dos puntos, baja de



ingresos de clínica y baja en urgencia, y reestructuración de la unidad de Urgencias. Todo lo cual no fue efectivo, además, que desde el 1 de junio fueron contratados nuevos médicos, a honorarios con las mismas horas y servicios.

En la carta se le ofrece pagar Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$2.582.166.-, e Indemnización por años de servicios por \$7.746.498.-, que no corresponde, por cuanto trabajó 4 años y no 3; feriado legal pendiente: \$2.508.798, que no corresponde en consideración de que es mayor lo adeudado por concepto de feriado legal y proporcional. Además, se indica el descuento por el aporte que hizo el empleador al seguro de cesantía, de \$2.001.261.-, que resulta improcedente por ser el despido injustificado.

Refiere que con fecha 10 de julio, interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, por el despido injustificado y todas las prestaciones adeudadas no reconocidas por la parte demandada, reclamo que se tramitó hasta el 20 de julio de 2020, sin acuerdo ante la negativa de la parte demandada.

Respecto del feriado legal y feriado proporcional, plantea que se le adeuda el período 15 de junio de 2017 (sic) al 14 de junio 2017 (sic) por 3,45 días; periodo 15 de junio de 2018 al 14 de junio de 2019, ningún día ocupado y se le adeuda 15 días; periodo 15 de junio de 2019 al 29 de mayo de 2020, feriado proporcional de 14,33 días, más 4 días según artículo 73 del Código del Trabajo, por 18,33 días.

Señala que la continuidad de las labores permite poder comprobar que la contratación de honorarios del primer periodo no era coherente con dicha modalidad, lo que fue corroborado con el elemento de continuidad del vínculo de subordinación y dependencia, es decir, la continuidad es absolutamente contraria al aspecto temporal y específico que admite este tipo de contrataciones.

En cuanto a la nulidad del despido, dice que la ex empleadora adeuda cotizaciones de seguridad social correspondientes al Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, de los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017; y de las cotizaciones previsionales desde febrero del 2017 hasta mayo del 2020, tampoco han sido pagadas íntegramente por la demandada, en consideración de que ésta tampoco pagaba íntegramente las remuneraciones.

Respecto del daño moral, dice que en el ámbito de las relaciones de trabajo, quiere decir que el empleador deber respetar tanto los derechos constitucionales de contenido específicamente laboral, como los de carácter general. Sostiene que la conducta de la demandada resulta atentatoria a su salud emocional, produciéndole no sólo un daño patrimonial, sino también un daño moral que es de tal gravedad que debe ser indemnizado por la demandada, ocasionado por una serie de conductas ilícitas y culpables. Así, fue víctima de un



despido injustificado, carente de causal verídica; se vio privado de su fuente laboral, se ha visto afectado psicológicamente, afectándose su honra y estabilidad emocional. Sentimientos que se han agudizado en su persona en consideración a la actual incertidumbre por la cual nos encontramos atravesando producto de la pandemia. También que la demandada durante toda la relación laboral y de manera ilícita no le pagaba íntegramente sus remuneraciones, ocasionó en su persona sentimientos de impotencia, vulnerabilidad, frustración, puesto que lo que por derecho se le debió pagar como contraprestación y fruto de su trabajo, la demandada a través de artilugios no lo hacía.

Acerca de las prestaciones laborales demanda la indemnización sustitutiva de aviso previo por \$2.582.165,7.-; la indemnización por 4 años de servicios por \$10.328.664.-; el recargo del 30% de esta indemnizaciones por \$3.098.599.-; el feriado legal por 19,45 días, corresponde a \$2.126.159.-; el feriado proporcional por 18,33 días por \$2.003.727.-; las horas de trabajo debidas: al calcularse el monto de la remuneración mensual, al ser variable conforme las horas trabajadas, se contabilizaban las horas trabajadas entre el 16 del mes calendario hasta el días 15 del mes calendario posterior. En vista de lo anterior, al efectuarse el despido el 29 de mayo de 2020, no se incluyó en el finiquito y carta de despido, las horas trabajadas entre el 16 y 29 de mayo, que corresponden a 39 horas por lo que se debe por este concepto la suma de \$936.000.-

Pide se declare la improcedencia del descuento del seguro de cesantía indicado en la carta de despido, al ser injustificado, y que corresponde a \$2.001.261.-

Reclama las remuneraciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2016 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las mismas, realizando también descuentos improcedentes, por lo cual dichas remuneraciones no fueron pagadas íntegramente. Adeudándose por este concepto la suma de \$9.093.780.-

El daño moral causado por el despido injustificado, la reducción unilateral de la jornada laboral y la disminución subrepticia de remuneraciones durante toda la relación laboral por la suma de \$10.000.000.-

Las remuneraciones que se devenguen desde el despido y hasta la convalidación del mismo, considerando una remuneración mensual de \$3.160.367.-

Las cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo comprendido entre el 15 de junio de 2016 al 31 de enero de 2017; las cotizaciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2016 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las



remuneraciones, lo que también ocasionaba un daño previsional y por ende dichas cotizaciones no fueron enteradas íntegramente.

Todo con reajustes, intereses y costas.

B.- De la Contestación de las Demandadas.

SEGUNDO: Que, las demandadas, al contestar, solicitan el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

Señalan que el actor fue contratado por el Centro de Diagnóstico Avanzado San José S. A., el 1 de febrero del año 2017, para desempeñarse como Médico Residente en el establecimiento denominado Centro de Diagnóstico Avanzado San José S. A. ubicado en calle Juan Noé N° 1370 de la ciudad de Arica, pudiendo ser trasladado a otro domicilio, o labores similares, dentro de la ciudad, por causas justificadas, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. La vigencia del contrato al momento de terminar la relación laboral era de carácter indefinido.

La remuneración mensual del trabajador, dicen, era variable y la última, la del mes de abril del año 2020, fue de \$2.600.219.-

En cuanto a la jornada laboral, refieren era de un mínimo de 18 horas semanales y su horario de trabajo era en rol de turno que se coordinaba con el Médico

Coordinador de la Unidad de Urgencia de Clínica San José.

El trabajador, expresan, recibió de la empresa el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y fue instruido sobre su aplicación.

Refieren que entre el 15 de junio de 2016 y el 31 de enero de 2017, el demandante prestó servicios en calidad de médico de llamado, esto es, no cumplía horario, no estaba bajo subordinación o dependencia ni recibía una remuneración, ya que la ejecución de las labores debía realizarlas de acuerdo a su disponibilidad de tiempo y sus propios criterios conforme su profesión de médico. Tanto el médico como Centro de Diagnóstico Avanzado San José S. A. reconocieron siempre que los servicios prestados en esa época fueron bajo las normas civiles de prestación de servicios profesionales.

Plantean que un profesional que ha estudiado una carrera profesional de más de doce semestres y de altos ingresos no puede modificar su conducta sin pasar a actuar de mala fe o por lo menos entender que su actitud es de mala fe conforme la teoría de los actos propios, ya que en forma oportunista modifica su conducta en la demanda respecto de su posición jurídica asumida en el período en que prestó servicios profesionales sin reclamar de dicha situación, por lo que cambiar su posición jurídica después de tres años de ocurridos los hechos demuestra mala fe en su actuar.



Alegan que sin perjuicio de lo anterior, la acción para solicitar la existencia de la relación laboral por ese período de tiempo se encuentra prescrita al tenor del artículo 510 del Código del Trabajo.

En cuanto al cálculo de la remuneración del trabajador, dicen que jamás fueron reclamadas durante la relación laboral, y que no es efectivo que no se pagaran los conceptos de gratificación, movilización y colación. En todas las liquidaciones de remuneraciones aparece el pago de estas partidas por lo que esta afirmación de la demandante carece de veracidad. No es efectivo que no se pagaran la integridad de las horas trabajadas, por el contrario, esta afirmación es vaga y antojadiza ya que no indica en que mes y cuáles son los montos que se habrían dejado de pagar.

Respecto de los descuentos de anticipos extraordinarios estos fueron efectuados en las remuneraciones de los meses de julio y septiembre 2019, los que no fueron reclamados oportunamente por el trabajador y que dicen relación con pagos efectuados con anterioridad a la liquidación de remuneraciones. La demanda es vaga en esta parte ya que no indica en detalle, mes, día y hora, en que se habrían prestado servicios no pagados por lo que no es efectivo que se adeuden remuneraciones.

Manifiestan que el Reglamento Interno de la empresa señala que las consultas o reclamos que un trabajador tuviere sobre la suma de dinero percibida en el pago, deberá formularlos a la brevedad en primera instancia a su jefatura directa, y el demandante nunca consultó o reclamó sobre las sumas de dineros entregadas por lo que hacerlo en esta instancia, sin señalar detalle de lo reclamado, demuestra la falta de fundamento de la demanda.

En relación a la jornada de trabajo, dicen que la demanda es general y lo que solicita en el fondo es que el Tribunal haga una revisión de los antecedentes para determinar si existe o no horas trabajadas, es decir, no señala una petición concreta que el tribunal pueda o no juzgar sino que le solicita investigar y juzgar lo que vulnera claramente las normas sobre el debido proceso.

En cuanto al término de la relación laboral, se produjo con fecha 29 de mayo de 2020 mediante comunicación escrita enviada por Centro de Diagnóstico Avanzado San José S. A. al demandante fundado en el artículo 161 Nº 1 del Código del Trabajo, o necesidades de la empresa, y que se funda en una baja relevante de ventas e ingresos de la clínica, baja relevante de actividad de Urgencia, y ello determina que se haya decidido reestructurar la Unidad de Urgencias, suprimiendo los cargos que ocupan estos médicos los que no serán repuestos.

Refieren que es un hecho público y notorio las pérdidas que han sufrido las Clínicas Privadas, y eso se explica por la declaración de cuarentena en



la ciudad de Arica partiendo el jueves 16 de abril de 2020 y el actual período que es indefinido, todo lo cual ha restringido las prestaciones de salud.

Acerca del feriado legal y feriado proporcional, señalan que no se adeuden feriados al demandante salvo los del último período que fueron incorporados en la Carta de Despido por la suma de \$2.508.798.-, y los demás feriado reclamados estos fueron otorgados al trabajador o pagados conforme consta de las liquidaciones de remuneraciones de julio del año 2019 y septiembre de 2019.

Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso de establecer la existencia de feriados anteriores al mes de agosto del año 2018, su reclamo se encuentra prescrito al tenor del Artículo 510 del Código del Trabajo.

Expresan que todas las cotizaciones previsionales del trabajador se encuentran pagadas al momento del despido, y en cuanto al mal calculada la remuneración del trabajador desde el inicio de la relación laboral hasta el término, pero no indica cual es el monto que debiera corresponder ni consta que hubiere reclamado de dicha situación durante toda la vigencia de la relación laboral conforme lo establece el Reglamento Interno de la empresa, lo que demuestra que es un argumento que solo busca obtener beneficios que no le corresponden.

Acerca del descuento aporte seguro de cesantía, exponen que no corresponde pagarlo atendido que se cumplen con los requisitos del Artículo 13 de la Ley 19.728 para que el empleador lo pueda deducir.

Sobre el daño moral, sostienen que no es efectiva su existencia, además que no ha incurrido en conductas ilícitas y culpables.

En cuanto a las prestaciones demandadas, dicen que es procedente la indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$2.582.166.-, conforme se reconoce tanto en la carta de despido y en el proyecto de finiquito puesto a disposición del trabajador; la indemnización por años de servicios, procede por la suma de \$7.746.498.-, por los tres años de duración del contrato de trabajo; el feriado legal procede por la suma de \$2.508.798.-; horas trabajadas por el periodo 16 al 29 de mayo de 2020, procede por la suma de \$867.616.-

III.- De la Prueba Incorporada por las Partes.

A.- Prueba de la demandante.

1.- Documentos.

TERCERO: Que, la parte demandante incorporó la siguiente prueba documental:

1.- Boletas de honorarios emitidas por el demandante al Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A., desde el mes de junio a diciembre del año 2016.

Consta de los documentos que el actor tiene el giro de Servicios de Médico en forma Independiente, como Médico Cirujano.



El servicio prestado en los meses de junio, julio y agosto, según la glosa de los documentos, es el de turnos urgencia pediátricos; y, en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, corresponde al de turnos de urgencia.

Se deja constancia que el monto de los honorarios es distinto en cada caso y consta el descuento del impuesto respectivo.

2.- Carta de término de contrato de trabajo, remitida por la empleadora demandada al trabajador demandante, de fecha 29 de mayo de 2020.

Consta del documento, como causal de despido, la del artículo 161 N° 1 (sic), del Código de Trabajo, o necesidades de la empresa.

Se expresa como fundamento de la causal: “Los hechos en que se funda la causal invocada, dicen relación con la decisión de la empresa de proceder con una debida baja relevante de ventas e ingresos de la clínica, baja relevante de actividad de la Urgencia y los dos anteriores determinan que se haya decidido reestructurar la Unidad de Urgencias, suprimiendo los cargos que ocupan estos médicos los que no serán repuestos”.

La empleadora informa al trabajador que le pagará la suma de \$2.582.166.- por indemnización sustitutiva del aviso previo; \$7.746.498.- por indemnización de años de servicios; y, \$2.508.798.- por feriado legal pendiente.

Asimismo, expresa que descontará la suma de \$2.001.261.- por el aporte al seguro de cesantía.

Se adjunta el sobre de envío por carta certificada.

3.- Certificado de cotizaciones en AFP, de 11 de septiembre de 2020, a favor del actor, del período octubre de 2010 a agosto de 2020.

Consta del documento que respecto del año 2016 se registran pagos entre los meses de enero a mayo, por diversos Rut, distintos a los de las empresas demandadas; y, entre los meses el mes de julio a diciembre de 2016, no se registran cotizaciones pagadas.

Desde febrero de 2017 y hasta junio de 2020, el Rut pagador corresponde al de la demandada Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A., Rut N° 76.803.650-0.

Se adjunta el certificado de AFC Chile a favor del actor, de 11 de septiembre de 2020, del período enero 2019 a junio de 2020.

4.- Certificados de sueldos de los años 2017, 2018 y 2019, del actor.

5.- Comprobantes de vacaciones del demandante, correspondiente al N° 4479, del período año 2018, con uso efectivo del 22 al 25 de mayo de 2018, con saldo de feriado a favor del trabajador de 15,64 días; N° 4534, del período año 2018, con uso efectivo del 9 al 20 de julio de 2018, con 8,61 días de saldo de feriado; N° 5157, del período años 2018-2019, con uso efectivo del 20 al 24 de mayo de 2019,



con 17,56 días de saldo de feriado; y, N° 5258, del período años 2019-2020, con uso efectivo del 5 al 26 de julio de 2019, con 4,45 días de saldo de feriado a favor del trabajador.

Todos los comprobantes están firmados por el trabajador.

6.- Contrato de trabajo entre el demandante y el Centro de Diagnóstico Avanzado S.A., de fecha 1 de febrero de 2017, que se expresa como el inicio de la relación laboral.

Consta del documento que el trabajador desempeñará la labor de Médico Residente, con una jornada de trabajo de 18 horas semanales, asignadas con anticipación de acuerdo a turnos pediátricos, adultos y/o integrales fijados por el Médico Coordinador de la Unidad.

En cuanto a la remuneración mensual, se fija un sueldo base de \$264.000.-, correspondientes a 11 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora; y, asimismo un bono de producción mensual de \$1.355.423.-, correspondiente a 56,5 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora.

Adicionalmente, señala el documento, el 25% de las remuneraciones devengadas como gratificación mensual garantizada, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Se expresa que los valores señalados se pagarán siempre y cuando se cumpla con las horas señaladas, y que se procederá a los descuentos correspondientes.

Consta del documento, que el empleador otorgará al trabajador los beneficios de \$717.- Colación (sic), y \$3.360.- Movilización (sic).

Se adjunta anexos sobre la vigencia indefinida de la relación laboral; y el reajuste del sueldo base a \$295.488.-, del 1 de enero de 2019.

7.- Conversaciones WhatsApp del demandante con Carlos Vera, de mayo de 2020, sobre información a consecuencia del despido.

8.- Conversación WhatsApp, cuenta Urgencia Infantil, referida a algunos días de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016, y donde interactúan Julio del Río, Carlos Muñoz, Alex Campos, y otros, referidas a asignación de turnos, cambios de turnos entre médicos, citación a reunión.

9.- Conversación WhatsApp, cuenta Urgencia Infantil, referida a algunos días de algunos meses del año 2017, y donde interactúan Julio de Río, Alvaro Challapa, José González, y otros, referidas a citación a reuniones y capacitaciones, que incluyen al actor, instrucciones, turnos.

10.- Conversación WhatsApp, cuenta Urgencia Infantil 2018, similar a la anterior.

11.- Conversaciones WhatsApp, cuenta Urgencia Infantil 2019, similar a la anterior.



12.- Conversaciones WhatsApp, cuenta Urgencia Infantil de enero a abril de 2020, sobre el nuevo Coordinador del Servicio, citación a reuniones, turnos y otras materias.

13.- Correos electrónico del Dr. Carlos Muñoz, Médico Coordinador de Urgencias, a distintos destinatario, incluyendo al demandante, de los meses de junio a diciembre del año 2016, y de febrero de 2017 referidos a la gestión de usuario y obtención de clave para el actor; a los turnos por semana; se indica que el atraso en el inicio del turno puede significar descuentos el tiempo de retardo.

14.- Correos electrónico entre el Dr. Carlos Vera, Médico Jefe de Servicio de Urgencias, a distintos destinatario, incluyendo al demandante, de los meses de febrero y marzo del año 2020, referidos a la asignación de turnos y forma de realizar cambios.

15.- Correos electrónico entre Dr. Julio del Río, Médico Jefe de Servicio de Urgencias, a varios destinatarios, incluyendo al actor, del año 2017, 2018 y 2019, referidos a los turnos médicos, cambios de turno, horas médicas, charlas y capacitaciones de carácter obligatorio.

16.- Correos electrónico entre Hilda Vargas, Enfermera Coordinadora Ges-Caec (sic) y distintos destinatarios, incluyendo al actor, de septiembre, octubre y noviembre del año 2016, y enero de 2017, entregando información acerca de la Ley de Urgencias.

17.- Correos electrónico de Ingrid Flores, Secretaria de Gerencia de la Clínica San José, a diversos destinatarios, incluyendo al demandante, citando a reunión de la Unidad de Urgencias, de diciembre de 2016 y febrero de 2017.

18.- Correos electrónico de Patricia Araya, Administradora de Contratos y Beneficios de la Clínica San José, al actor, de 2 de junio de 2020, informándole el pago de horas pendientes en el finiquito, por un total de 39 horas del mes de mayo último.

Se incluye correo de agosto y noviembre de 2016, solicitándole emitir la boleta de honorarios, con indicación del total de horas multiplicadas por \$24.000.-, y con el resultado desea operación, como total bruto, debiendo indicarse el 10% de retención.

También se adjunta contrato de trabajo, en correo del 16 de febrero de 2017.

19.- Correos electrónico de Alfonso Tirado, de Recursos Humanos de la Clínica San José, al demandante, de junio y julio de 2020, referidos a horas medicas trabajadas y sobre certificado de renta del 2019.

20.- Correos electrónico de doña Diana González, Jefe de Personas de la Clínica San José, al demandante, de junio de 2020, referido a los motivos del despido, y al cálculo de las indemnizaciones a pagar.



- 21.-** Correos electrónicos María Bustos de Calidad de Servicios al Paciente, al demandante, de enero de 2017, referido al reclamo de un paciente.
- 22.-** Correo del demandante a Carlos Vera, de la Clínica San José, reclamando por disminución de horas de turno de área de urgencia infantil, de 01 de marzo 2020.
- 23.-** Correo electrónico de Ruth Cid, Ejecutiva Médica, informando acerca del nuevo Jefe de Urgencia, el Dr. Carlos Vera, de fecha 4 de febrero de 2020.
- 24.-** Acta de comparendo de conciliación entre las partes, ante la Inspección del Trabajo de fecha 20 de julio de 2020, sin resultado.
- 25.-** Acta de análisis de documentación realizada por la Inspección del Trabajo, de 17 de julio de 2020, relativo a las partes, sin resultado.
- 26.-** Reclamo administrativo formulado por el demandante ante la Inspección del Trabajo, de fecha 10 de julio de 2020, por el despido efectuado por la demandada.
- 27.-** Currículum vitae de don David Campos Araya, Contador Auditor.
- 28.-** Informe del contador de David Campos, referido a las remuneraciones del actor de los años 2016 a 2020, donde señala que existe una diferencia a favor de éste.
- 29.-** Certificado de título del Contador Auditor de don David Campos Araya.
- 30.-** Certificado de título de la Psicóloga doña Andrea Muñoz Vicencio.
- 31.-** Currículum Vitae de la psicóloga Andrea Muñoz.
- 32.-** Informe psicológico del demandante realizado por la Psicóloga doña Andrea Muñoz Vicencio, de fecha 9 de septiembre de 2020.

Se informa de los padecimientos emocionales del demandante.

- 33.-** Liquidaciones de remuneraciones del demandante de enero a diciembre de 2018.

Consta que el componente de la misma es sueldo base, bono de producción, gratificación, colación y movilización, cada uno con sus respectivos montos. La suma total de esos haberes corresponde a la siguiente: Enero, \$2.628.000.-; febrero, \$3.864.000.-; marzo, \$2.316.000.-; abril, \$3.840.000.-; mayo, \$4.044.000.-; junio, \$2.797.200.-; julio, \$4.173.526.-; agosto, \$3.728.856.-; septiembre, \$3.615.462.-; octubre, \$2.892.000.-; noviembre \$3.816.000.- y diciembre \$3.675.462.- Se deja constancia de los descuentos legales, y la suma líquida a pagar.

- 34.-** Liquidaciones de remuneraciones del actor de enero a diciembre del año 2019.

Consta que el componente de la misma es sueldo base, bono de producción, gratificación, colación y movilización, cada uno con sus respectivos montos. La suma total de esos haberes corresponde a la siguiente: Enero, \$3.108.308.-; febrero, \$4.020.000.-; marzo, \$3.412.996.-; abril, \$3.204.000.-;



mayo, \$3.300.000.-; junio, \$3.288.000.-; julio, \$2.927.911.-; agosto, \$2.088.000.-; septiembre, \$4.977.1462.-; octubre, \$2.868.000.-; noviembre \$3.348.000.- y diciembre \$2.822.500.- Se deja constancia de los descuentos legales, y la suma líquida a pagar.

35.- Liquidaciones de remuneraciones del actor de enero a mayo del año 2020.

Consta que el componente de la misma es sueldo base, bono de producción, gratificación, colación y movilización, cada uno con sus respectivos montos. La suma total de esos haberes corresponde a la siguiente: Enero, \$4.149.030.-; febrero, \$3.081.030.-; marzo, \$3.411.219.-; abril, \$2.600.219.-; y mayo, \$3.283.500.- Se deja constancia de los descuentos legales, y la suma líquida a pagar.

36.- Liquidaciones de remuneración del actor del año 2017, de febrero a diciembre.

Los documentos dan cuenta que el componente de las mismas es sueldo base, bono de producción, gratificación, colación y movilización, cada uno con sus respectivos montos. La suma total de esos haberes corresponde a la siguiente: Febrero, \$2.064.000.- marzo, \$1.692.00.-; mayo, \$1.056.000.-; junio, \$1.568,571.-; julio, \$1.728.000.-; agosto, \$1.836.000.-; septiembre, \$2.181.646.-; octubre, \$1.560.000.-; noviembre \$2.184.0003.-; y diciembre \$3.064.462.- Se deja constancia de los descuentos legales, y la suma líquida a pagar.

37.- Perfil y funciones del Jefe de Urgencia de Clínica San José.

38.- Rol de turno de urgencia año 2016 de la Clínica San José.

Se trata de un cuadro con los nombres de los médicos, por día y con horario.

39.- Rol turno de urgencia de año 2017 de la Clínica San José.

Se trata de un cuadro con los nombres de los médicos, por día y con horario.

40.- Rol de turno de urgencia año 2018 de la Clínica San José.

Se trata de un cuadro con los nombres de los médicos, por día y con horario.

41.- Rol de turno de urgencia año 2020 de la Clínica San José.

Se trata de un cuadro con los nombres de los médicos, por día y con horario.

42.- Rol de turno de urgencia año 2019 de la Clínica San José.

Se trata de un cuadro con los nombres de los médicos, por día y con horario.

43.- Libro de asistencia del Dr. Villarroel correspondiente al año 2019.

44.- Libro de asistencia Dr. Villarroel correspondiente al año 2016.

45.- Libro de asistencia Dr. Villarroel a correspondiente al año 2017.



46.- Libro de asistencia Dr. Villarroel correspondiente al año 2018

47.- Libro de asistencia Dr. Villarroel correspondiente al año 2020.

48.- Certificado médico Enzo Vera (Dr. Villarroel).

2.- Confesión.

CUARTO: Que, el demandante hizo comparecer a las demandadas para la **prueba de confesión**, y por ellas lo hace don **Jorge Eduardo Correa Flores**, cédula de identidad N° 9.270.191-3 en su calidad de Gerente de Clínica San José de Arica o Corporación Medica de Arica S.A y Centro de Diagnóstico Avanzado San José, quien declara que la Unidad de Urgencia de la Clínica San José tiene 24 horas de atención con turnos médicos. Señala que los turnos estaban cubiertos por dos médicos y ahora es sólo uno por turno. Expresa que al médico se le paga la suma de \$24.000.- por hora como total de haberes haciéndose los descuentos legales. Dice que en Urgencias se atienden niños y adultos pero no existe atención pediátrica como especialidad, que son médicos generales que atienden a niños y adultos.

Preguntado por el Tribunal, dice que las demandadas son empresas relacionadas y que en su caso administra a ambas empresas.

3.- Testigos.

QUINTO: Que, la demandante hace comparecer a estrados a la testigo doña **Andrea Susana Muñoz Vicencio**, cédula de identidad N° 15.008.878-K, Psicóloga, quien advertida de su obligación de decir verdad y juramentada legalmente declara que conoce al actor como paciente, por una evaluación profesional por un supuesto daño por su despido, y dice que se trató de dos entrevistas, que evaluó el contexto, con el relato como antecedente y aplicando test, y el resultado fue que presentaba ansiedad y depresión por el despido. Señala que el despido genera niveles de estrés y angustia muy altos, que es la realidad de todos pero en el caso del actor fue más explícito.

Contrainterrogada, declara que cualquier otro origen de la aflicción del actor, distinta al despido, no apareció en la evaluación.

SEXTO: Que, el demandante hace comparecer a estrados a la testigo doña **Daniela Jessica Ramos Vildoso**, cédula de identidad N° 16.468.766-K, quien advertida de su obligación de decir verdad y juramentada legalmente declara que es Médico General y que fue compañera del actor en la Clínica San José, en su caso del año 2015. Dice que el demandante ingresó a trabajar en el Área de Pediatría del Servicio de Urgencia, y le comentó que se le había ofrecido un contrato pero lo fueron postergando, que incluso en una reunión preguntó por su contrato y el Director le contestó que lo habría a la brevedad, y dice que se trataba de un contrato indefinido. Señala que existe un rol de turnos de manera mensual que lo fija el Médico Jefe de Urgencia. Dice que en el Servicio de Urgencia hay



médicos a honorarios y otros de planta de la Clínica, y que la diferencia es que al médico contratado se le paga \$24.000.- por hora trabajada y tienen otras prestaciones como colación, gratificación, y a los honorarios sólo se les paga \$24.000.- Señala que la asistencia se registra en un libro de asistencia, y los médicos firman al ingreso de cada turno, también los honorarios, pero ello no tienen un turno fijo, y dice que el demandante era médico fijo, de planta, tenía su turno asignado, desde fines del 2016. Declara que a ella también la despidieron, el mismo día, el 29 de mayo último, y también por necesidades de la empresa, y se le explicó que había una baja de demandada por pacientes en Urgencia, pero eso no es efectivo ya que hubo aumento de pacientes más por el tema de la pandemia. Declara que las liquidaciones de remuneraciones se buscan en una página de internet, pero era engorroso y a veces no estaba la información; y, dice, que se hizo un estudio por un contador y se estableció que no se pagaban las remuneraciones en su totalidad ya que en la hora trabajada se sumaba todo, así la gratificación, la colación, todo se incluía en la hora trabajada; y, que no se percataron de eso ya que sólo se preocupaban por el pago de las horas, además las liquidaciones eran variables y había descuentos por anticipos de sueldo que ella nunca pidió. Señala que el despido no fue justo; que el turno del demandante ya está cubierto por otros médicos, su cargo fue reemplazo. Señala que en su caso no reclamó por los descuentos en las remuneraciones y se dieron cuenta de eso después del despido, y dice que tiene una demanda contra la Clínica. Expresa que con el despido el demandante quedó mal, en shock.

Contrainterrogada, declara que en su juicio contra la Clínica, el demandante fue testigo a su favor.

SEPTIMO: Que, el demandante hace comparecer a estrados al testigo don **David Alberto Campos Araya**, cédula de identidad N° 12.513.632-K, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente declara que es Contador, que hizo un informe contable para el actor para determinar si las liquidaciones de sueldo y el pago estaba correctos, que tuvo a la vista las liquidaciones, certificados, contrato de trabajo, pago de cotizaciones, los roles de turno y contrato de honorarios, revisando el período junio de 2016 a mayo de 2020, pudiendo constatar diferencias en el pago y que el problema a fue el cálculo del sueldo base, bono, gratificación y movilización que se tomaban en cuenta para las horas trabajadas pero eran conceptos diferentes que no debían considerarse para calcular la hora de trabajo, y sólo se debía considerar el sueldo base y el bono de producción. Señala que según su análisis la remuneración no se pagó íntegramente y también las cotizaciones previsionales.



Contrainterrogado, declara que en las liquidaciones de sueldo estaban todos los conceptos del contrato de trabajo; y, que el promedio de la remuneración del demandante era de \$2.500.000.- a \$3.000.000.-

OCTAVO: Que, el demandante hace comparecer a estrados al testigo don **Esteban Antonio Acuña Martínez**, cédula de identidad N° 17.046.662-4, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente declara que conoce al actor desde el 2018 en la Clínica San José, que en su caso también es Médico y hacía turnos en Urgencia, en el mismo turno del demandante, en su caso para adultos y este para niños. Dice que el demandante estaba contratado y en su caso a honorarios, y que las funciones de ambos era atender pacientes que llegaban a Urgencia. Señala que se trabajaba en turnos rotativos de 12 horas y los fines de semana de 24 horas, y dice que en el caso de ambos era fijo, además se les garantizaba \$24.000.- por hora de trabajo, y el demandante tenía otros beneficios al estar contratado, como vacaciones y otros. Señala que en su caso también se le despidió. Dice que ha visto al actor, que está mal, que ese era su principal ingreso, tenía rabia, sentía que lo habían traicionado.

4.- Exhibición de documentos.

NOVENO: Que, el demandante requirió de la demandada la exhibición correspondiente a los siguientes:

1.- Libro de turnos médicos, del servicio de urgencia y de urgencia pediátrica, del período de junio de 2016 a septiembre de 2020.

Se exhibe registro de turnos desde diciembre de 2016, con las anotaciones referidas al demandante.

El actor pide el apercibimiento legal por el período del 15 de julio al diciembre del año 2016, por no exhibido.

2.- Registro de horas médicas, por Recursos Humanos, de junio de 2016 a mayo de 2020, del actor.

Se exhiben los registros desde el 16 de diciembre de 2016, y el demandante pide apercibimiento de período 16 de noviembre al 16 de diciembre del 2016.

3.- Registro del total de horas médicas mensuales, del servicio de atención pediátrico llevado por la Unidad de Recursos del demandante, del período de enero de 2019 a septiembre 2020.

El actor solicita apercibimiento por la falta de los registros del 16 de septiembre de 2019 al 15 de enero del año 2020.

4.- Exhibición de los contratos de trabajos, contratos a honorarios y anexos del actor, de enero de 2019 a septiembre de 2020.

5.- Libro de Remuneraciones del demandante.



El actor pide el apercibimiento del período enero de 2019 a septiembre de 2020, que no fue exhibido.

6.- Rol de Turnos de los médicos, del Servicio de Urgencia y de Atención Pediátrica y de adultos del período de diciembre de 2019 a septiembre de 2020.

Respecto de los apercibimientos, se resolverá.

B.- La prueba de la Parte demandada.

1.- Documentos.

DECIMO: Que, las demandadas incorporaron la siguiente prueba documental:

1.- Contrato de Trabajo suscrito por la demandante y Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A, de fecha 1 de febrero de 2017, ya incorporado.

Se adjuntan anexos referido a la vigencia del contrato y ajuste de sueldo base.

2.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Clínica San José, de 2019, específicamente en su artículo 50, que señala “Junto con el pago se entregará a cada trabajador una liquidación en comprobante físico o electrónico que contendrá el monto pagado, así como las deducciones efectuadas, es decir, el detalle de sus haberes, descuentos y líquido a cancelar con indicaciones de sus respectivos conceptos. Agrega que las consultas o reclamos que un trabajador tuviere sobre la suma de dinero percibida en el pago deberá formularlos a la brevedad en primera instancia a su jefatura directa quien las canalizará a la Gerencia de Personas en un plazo no superior a 48 horas”.

3.- Comunicación escrita de término del contrato de trabajo, de 29 de mayo de 2020, ya incorporada.

4.- Comprobantes Vacaciones Números 5157, 5258, 4479 y 4534, ya incorporados.

5.- Liquidación de remuneraciones de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 del demandante, ya incorporadas.

6.- Comprobante de pago de cotizaciones previsionales a favor del actor, pagadas por la empleadora demandada, desde febrero 2017 a mayo de 2020.

7.- Registro Turnos Médicos de fecha 16 de julio de 2019 hasta el 18 de junio 2020.

Se indica la hora de ingreso y salida al respectivo turno, con la firma de los trabajadores, incluyendo al actor.

2.- Confesión.

UNDECIMO: Que, las demandadas hacen comparecer al demandante, don **Oberdan Cristian Villarroel Taucare**, para la **prueba de confesión**, quien juramentado legalmente declara que es Médico Cirujano, que no tiene especialidad pero ve a más niños que adultos; y, que trabajó para la demandada hasta el 29 de mayo pasado. Respecto del contrato de trabajo dice que lo firmó



por la confianza y transparencia de la Clínica, que cuando comenzó a trabajar en la Clínica San José se le prometió un contrato de trabajo, a mediados de junio del año 2016 y esa promesa se fue postergando. Dice que en enero le llegó un borrador de contrato de trabajo pero luego le dijeron que modificarían algo, que el contrato lo firmó en febrero y decía como fecha de ingreso el 1 de febrero de 2017. Declara que a los médicos de Urgencia se les paga \$24.000.- la hora, y que han médicos que trabajan boleteando y otros contratados; que a los contratados se les paga además bonos como gratificación, colación y otros, que debían adicionarse a los \$24.000.- Señala que al tiempo del despido se percató que se había calculado mal y faltaba por pagar, y dice que no se le avisó que dentro de los \$24.000.- estaba todo. Señala que existe un sistema para acceder a las liquidaciones de sueldo las que podía ver en el sistema, y que le interesaba que el número de horas cuadrara con lo percibido. Declara que reclamó, al igual que otros colegas, por el número de horas y no por el cálculo de la remuneración; agrega que existía confianza en la Clínica por esto. Declara que recibió el Reglamento Interno de la empresa, lo leyó; que nunca revisó las liquidaciones de remuneraciones respecto de lo que ahora reclama, de lo que se dio cuenta el Contador. Señala que nunca reclamó por el fondo de la liquidación. Expresa que entre la hora médica y los descuentos legales, cuadraba.

3.- Testigos.

DUODECIMO: Que, la demandada hace comparecer a estrados a la testigo doña **Diana Mónica Valeria González Acuña**, cédula de identidad N° 16.772.948-1, quien advertida de su obligación de decir verdad y juramentada legalmente declara que es Jefe de Personas de la Clínica San José, y que conoce al demandante quien trabajó en la Unidad de Urgencia para la atención pacientes, y agrega que estaba sujeto a un contrato de trabajo. Señala que se le contrató el año 2016 y se le dijo que su remuneración sería de \$24.000.- brutos. Señala que en caso de errores en la liquidación de sueldo se corrige, y refiere que el día 20 de cada mes los funcionarios ingresan a la plataforma de la Clínica para revisar la remuneración, y cuando no calza los médicos piden una revisión, lo que también hizo el demandante, pero se trataba de problemas de cálculo de las horas de trabajo. Declara que el actor se le pagaba sueldo base, gratificación y movilización. Refiere que con el tema de la pandemia los resultados de la Clínica son negativos, se está a pérdida, ya que hay una baja por la cuarentena y la gente no se atiende, y ha bajado la atención de 100 personas por día a 40, en todas la Unidades, por eso se debió prescindir de 8 horas diarias de médico y también de enfermeras.

Contrainterrogada, declara que se prescindió de 8 horas médico de apoyo a los turnos, y agrega que ya no existe el turno integral. Señala que con la



pandemia quedó el turno pacientes adultos y pediatría, y dice que la disminución más fuerte fue en atención pediátrica, y agrega que la atención pediátrica continúa la que es atendida por médicos ya que se eliminó el turno de apoyo. Dice que en el contrato de trabajo existe un error respecto de las horas médica y demás componentes y que de eso se informó a los médicos.

IV.- Determinación de los Hechos y Valoración de la Prueba.

DECIMOTERCERO: Que, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba rendida en el procedimiento laboral debe ser ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y al efecto establece que el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud asigne valor o desestime dichas pruebas, y explica que el Juez, al valorar la prueba, deberá tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera de conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

DECIMOCUARTO: De la Relación Laboral. Que, conforme al contrato de trabajo y a su anexo (documentos N° 6 del motivo 3°), el trabajador demandante se obligó a desarrollar para la empresa demandada la función Médico Residente, con una jornada de trabajo de acuerdo a turnos pediátricos, adultos y/o integrales fijados por el Médico Coordinador (documentos de los N° 39 al 42 del motivo 3°).

En el mismo sentido, en la prueba de confesión, el demandante (motivo 11°) reconoce que es Médico Cirujano y que no tiene especialidad, pero que atiende a más niños que adultos.

Conjuntamente, la testigo doña Daniela Jessica Ramos Vildoso (motivo 6°), también Médico General, compañera del actor en la Clínica San José, y que en lo pertinente expresa que existe un rol de turnos de manera mensual que lo fija el Médico Jefe de Urgencia, que la asistencia se registra en un libro y que los médicos firman al ingreso de cada turno. A su vez, el testigo don Esteban Antonio Acuña Martínez (motivo 8°), quien lo pertinente declara que conoce al actor desde el 2018 en la Clínica San José, que en su caso también es Médico y hacía turnos en Urgencia, en el mismo turno del demandante, en su caso para adultos y este para niños; y agrega que se trabajaba en turnos rotativos de 12 horas y los fines de semana de 24 horas, y dice que en el caso de ambos era fijo.

Entonces, conforme a la prueba relacionada y analizada, se concluye de manera fehaciente que el demandante, de profesión Médico Cirujano, sin especialidad, desarrollaba su trabajo en la Unidad de Urgencia de la Clínica San José de esta ciudad, en una jornada de trabajo asignada por un sistema de turnos, con preeminencia a la atención pediátrica.



DECIMOQUINTO: De la Remuneración. Que, en cuanto a la remuneración mensual, y conforme al contrato de trabajo, la misma estaba compuesta de un sueldo base correspondiente a las horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora; además de un bono de producción mensual, correspondiente a 56,5 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora. También estaba compuesto por el 25% de las remuneraciones devengadas como gratificación mensual garantizada, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

De acuerdo al contrato de trabajo, los valores señalados se pagarán siempre y cuando se cumpla con las horas señaladas, y que se procederá a los descuentos correspondientes.

Por último, consta del contrato que el empleador otorgará al trabajador los beneficios de \$717.- Colación (sic), y \$3.360.- Movilización (sic).

Ahora bien, de las liquidaciones de remuneraciones (documentos de los N°s 33, 34, 35 y 36 del motivo 3°), correspondientes a los años 2017, 2018, 2019 y 2020, se constata que en cada mensualidad la empleadora demandada contempló y pagó todos esos componentes, es decir, sueldo base, bono de producción, gratificación, colación y movilización.

Esta prueba documental da cuenta que el monto de la remuneración mensual del demandante, de los dos últimos años oscilaba entre \$2.316.000.- y \$4.977.1462.-, y que para el año 2020, entre \$2.600.219.- y \$4.149.030.- Se trata, a no dudarlo, de sumas relevantes, importantes.

Se constata de las mismas liquidaciones que el promedio de los 3 últimos meses, asciende a la suma de \$3.098.313.-

No obstante lo anterior, el actor fija su remuneración mensual en la suma de \$2.582.166.-, al parecer en base a lo señalado en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, el tope de 90 UF, para el cálculo de las indemnizaciones. Dicha cantidad no es objetada por la demandada.

Consecuentemente, para los efectos de la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por el término de contrato de trabajo, se estará a la suma de \$2.582.166.-

DECIMOSEXTO: De la Vigencia del Contrato de Trabajo. Que, el actor plantea (motivo 1°) que relación laboral se inició el día 15 de junio del año 2016, sujeto a honorarios por medio del giro de boletas, que al primer día de trabajo se percató que se trataba de una vinculación bajo subordinación y dependencia, atendido que estaba bajo la subordinación de un jefe directo, específicamente, el Médico Jefe del Servicio de Urgencia, en aquella época, el Dr. Carlos Muñoz Orellana, quien era el encargado de manejar el área de Urgencia de la Clínica demandada, e impartía órdenes a todos a quienes allí trabajaban; debía asistir a reuniones mensuales; debía firmar un libro de asistencia y control de horario desde el 15 de



junio de 2016, como todos los funcionarios de la Urgencia, dejando constancia de las horas trabajadas; el médico Jefe de Urgencia, remitía de manera mensual a todos los médicos el programa denominado “Rol de turno”, donde se indicaba en cada mes, la distribución de la jornada de trabajo de los médicos, especificando sus días y horas en las cuales tenían que trabajar durante el mes, a los cuales, todos estaban obligados a asistir; se debía dar cuenta a los superiores respecto de reclamos formulados por los pacientes; los incumplimientos y retrasos de los horarios se descontaban de las remuneraciones; el Médico Jefe de Urgencia debía aprobar los feriados legales y permisos.

Dice que por sus constantes insistencias, recién en el mes de febrero del 2017, se suscribe entre las partes un contrato de trabajo, donde se desconoció que en realidad la relación laboral se inició con fecha 15 de junio de 2016 y no el 1 de febrero de 2017, como se plasmó en el mismo.

Sin embargo, y en contraposición de ese planteamiento, de conformidad al contrato de trabajo convenido y firmado por las partes (documento N° 6 del motivo 3°), la relación laboral se inició el día 1 de febrero de 2017.

Además, de acuerdo al certificado de cotizaciones en AFP (documento del N° 3 del motivo 3°), el demandante registra pago de ellas, desde febrero de 2017 y hasta junio de 2020, por el Rut pagador N° 76.803.650-0, que corresponde a la demandada Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A. Asimismo, el mismo documento da cuenta que el año 2016, el actor registra pagos entre los meses de enero a mayo, por diversos Rut, distintos a los de las empresas demandadas; y que entre los meses de julio a diciembre de 2016, no se registran cotizaciones pagadas.

Conjuntamente, las liquidaciones de remuneración del actor, las del año 2017 (documentos del N° 36 del motivo 3°), dan cuenta que el pago de ellas por parte del empleador demandado es a contar del mes de febrero de ese año.

Entonces, los documentos laborales esenciales, esto es, contrato de trabajo, liquidación de remuneraciones, y comprobantes de cotizaciones previsionales, dan cuenta fehaciente que la relación laboral entre las partes se inició el día 1 de febrero del año 2017.

DECIMOSEPTIMO: Que, en el orden de ideas que viene desarrollándose, en la prueba de confesión (motivo 11°), el actor señala que firmó el contrato de trabajo por la confianza y transparencia de la Clínica, y que cuando comenzó a trabajar en la Clínica San José se le prometió un contrato de trabajo, a mediados de junio del año 2016.

Así, el actor confiesa que respecto del año 2016, sólo tenía una promesa de un contrato de trabajo, es decir, una aspiración, un anhelo, una mera expectativa, nada más, y ese deseo jamás podría configurar un indicio, menos una



prueba, de la existencia de una relación laboral anterior a la fecha del contrato de trabajo, ratificado por el demandante con su firma.

A su vez, la testigo doña Daniela Jessica Ramos Vildoso, Médico General, compañera del actor en la Clínica San José, en lo pertinente (motivo 6°), dice que el demandante le comentó que se le había ofrecido un contrato pero lo fueron postergando, que incluso en una reunión preguntó por su contrato y el Director le contestó que lo habría a la brevedad, y dice que se trataba de un contrato indefinido. Este testimonio ratifica el hecho que el demandante tenía claro, al año 2016, que sólo contaba con la promesa de un eventual contrato de trabajo futuro.

En el mismo sentido, el testigo don Esteban Antonio Acuña Martínez, también compañero de trabajo del actor, que en lo pertinente señala que en su caso está sujeto a contrato a honorarios. Esto es relevante puesto que por el mismo servicio profesional de médico, el testigo está sujeto a una relación de carácter civil, al igual que el demandante el año 2016.

Además, es un hecho cierto que el actor emitió para la demandada Centro de Diagnóstico Avanzado San José S.A., desde el mes de junio al mes de diciembre del año 2016, boletas honorarios (documentos del N° 1 del motivo 3°), donde consta como su giro comercial el de Servicios de Médico en forma Independiente, como Médico Cirujano. Las boletas de honorario dan cuenta, además, que el demandante prestó diversos servicios para la demandada, así en los meses de junio, julio y agosto, fue el de turnos urgencia pediátricos; y, en los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, correspondió a turnos de Urgencia.

Consecuentemente, entre los meses de junio y diciembre del año 2016, y enero de 2017, si bien las partes estuvieron relacionadas contractualmente, no conformó una relación laboral en los alcances y efectos del Código de Trabajo, y por el contrario se trató de una vinculación de carácter civil, un contrato a honorarios, en virtud del cual el actor entregó los servicios de su profesión de Médico y la demandada pagó los respectivos honorarios.

De esta manera, la alegación del demandante de un contrato de trabajo el año 2016 y hasta enero de 2017, no resulta atendible, ya que la prueba reunida en autos da cuenta de otra cosa, esto es, de un contrato a honorarios.

DECIMOCTAVO: Que, el actor asumió la obligación procesal de acreditar la existencia del contrato de trabajo a esa época, y conjuntamente, la de desvirtuar los presupuestos facticos o de hecho respecto de la prestación de servicio a honorarios, lo que no hizo, ya que los medios de prueba incorporados al juicio llevan a concluir la legalidad y legitimidad de la relación contractual de carácter civil que unió a las partes entre junio de 2016 a enero de 2017.



En este último sentido, el servicio prestado por el actor a la demandada, en ese período, fue el de Médico Cirujano, profesión que detenta el demandante, y que ejerció tanto en urgencia de pediatría como en urgencia, y para ello emitió las respectivas boletas a honorarios (documentos del N° 1 del motivo 3°) que dieron cuenta de esos servicios y en esas áreas de la profesión médica, y con ellas se generaron los pagos y recibió los montos de los honorarios respectivos.

Atendido el alto nivel de educación del demandante; la profesión de médico que posee, que le implicó varios años de estudios universitarios; sin duda una persona inteligente y capaz; y, que colegas de profesión se desempeñaban a honorarios para la demandada, al igual que él, en aquella época, no resulta creíble cuando dice que en ese período existió un contrato de trabajo. Además, el actor confiesa que firmó el contrato de trabajo en febrero y que allí se estableció como fecha de ingreso el 1 de febrero de 2017, es decir, desde siempre, desde el inicio de la relación laboral, en febrero de 2017, el actor estaba en conocimiento de la fecha de inicio del contrato de trabajo, sin que nada reclamara a ese respecto.

Es cierto que en aquel tiempo el demandante registraba su asistencia y recibía instrucciones de la Clínica, y que entiende son actos de naturaleza laboral, sujetos al Derecho del Trabajo, y que por ello debe declararse que se trata de un contrato de trabajo. Esa conclusión no es válida por cuanto esas acciones de la demandada, en este caso en particular, no pueden asociarse o vincularse a un contrato de trabajo o a una relación laboral, en los alcances del Código del Trabajo, y en realidad quedan comprendidas dentro del contrato a honorarios.

En efecto, el dueño de la Clínica y sus administradores, tienen el pleno derecho a gestionar su negocio, y en definitiva de exigir al prestador de servicios, como lo era el actor, el fiel cumplimiento de sus obligaciones, y para ello puede controlar y verificar su asistencia, como también instruirlo de qué y cómo necesita se ejecute el servicio contratado. Se ha establecido de manera irrefutable que la voluntad y consentimiento de las partes para convenir en la relación contractual que las unió, nació y se desarrolló conforme a un régimen de libertad, autonomía, y discrecionalidad, en total conciencia de sus alcances.

La circunstancia anterior explica el contenido y alcance de las comunicaciones vía WhatsApp (documento N° 8 del motivo 3°), referidas a asignación de turnos, cambios de turnos entre médicos, y citación a reunión, en los meses de septiembre a diciembre de 2016; asimismo, los correos electrónicos (documentos de los N°s 13, 16 y 17 del motivo 3°), de los meses de junio a diciembre del año 2016, y de febrero de 2017, referidos a la gestión de usuario y obtención de clave para el actor; a los turnos por semana; indicaciones sobre el atraso en el inicio del turno puede significar descuentos el tiempo de retardo,



citación a reuniones. Al efecto, se trata de medidas adoptadas por la empresa para la buena marcha de su negocio, para la coordinación de las personas que lo gestionan, incluyendo a aquellos profesionales sujetos a un contrato a honorarios.

Como se dijo, la relación contractual entre una empresa y un profesional, sustentada en un contrato a honorarios, supone la existencia de directrices e instrucciones destinadas al logro de objetivo o metas determinados por aquella y que éste debe cumplir en el área de su profesión.

De esta manera, el contrato a honorario celebrado por las partes, respondió a la forma contractual que permitió al demandante constituirse en prestador de servicios determinados, de la manera que aceptaron y acordaron.

En definitiva, la relación contractual que unió a las partes durante el año 2016 y hasta enero de 2017, no conforma ni reúne los elementos de un contrato del trabajo, por cuanto no lo es, allí no hubo relación laboral.

DECIMONOVENO: Del Término del Contrato de Trabajo. Que, la relación laboral entre las partes terminó por voluntad de la empleadora demandada, quien comunicó por escrito al trabajador demandante su decisión de despido, basada en la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, ello con fecha 29 de mayo de 2020 (documento N° 2 del motivo 3°).

El fundamento de la causal está conformado en la baja relevante de ventas e ingresos de la Clínica y la baja relevante de actividad de la Urgencia, lo que llevó a reestructurar la Unidad de Urgencia, suprimiendo los cargos que ocupan estos médicos (sic).

Al efecto, el artículo 168 del Código del Trabajo, establece que el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de la casual del artículo 161, entre otras, y que considere que dicha aplicación es improcedente, podrá recurrir al juzgado del trabajo para que así lo declare.

Luego, el artículo 454 N° 1 del mismo Código, dispone que en los juicios sobre despido, como en este caso, corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de prueba, debiendo acreditar los la veracidad de los hechos imputados en la comunicación del despido, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

De esta manera, controvertido por el trabajador la causal de despido y los fundamentos de la misma, surge para el empleador una carga procesal, ya que deberá acreditar, esto es, probar en el juicio respectivo, la existencia y verdad de los hechos imputados en la carta de despido y cómo ellos conforman la causal legal invocada. Ante el evento que el empleador no logre probar aquellos hechos para concluir que encuadran en la causal, necesariamente el Tribunal deberá declarar que el despido es indebido, improcedente o injustificado, según la naturaleza del motivo legal de despido.



VIGESIMO: Que, en este orden de ideas, la demandada no ha logrado probar en juicio que enfrentó una baja en las ventas, se entiende de los servicios médicos ofertados, menos con el carácter de relevantes, es decir, importantes, determinantes, como tampoco respecto de la disminución de los ingresos de la Clínica, se entiende el dinero de los clientes por la adquisición de los servicios médicos; y, asimismo, no probó la baja relevante de la actividad de la unidad de Urgencia.

Al efecto, en la prueba de confesión (motivo 4°), la demandada reconoce que en Urgencias se atienden niños y adultos, que no existe atención pediátrica como especialidad, que son médicos generales que atienden a niños y adultos. Es decir, la empresa sigue prestando los servicios médicos en la Unidad de Urgencia, atendiendo a niños y adultos, con los profesionales que allí ha asignado.

A su vez, la testigo doña Diana Mónica Valeria González Acuña (motivo 12°), Jefe de Personas de la Clínica San José, en lo pertinente refiere que con el tema de la pandemia los resultados de la Clínica son negativos, se está a pérdida, ya que hay una baja por la cuarentena y la gente no se atiende, y ha bajado la atención de 100 personas por día a 40, en todas la Unidades, por eso se debió prescindir de 8 horas diarias de médico y también de enfermeras. Agrega que ya no existe el turno integral. Señala que con la pandemia quedó el turno pacientes adultos y pediatría, y dice que la disminución más fuerte fue en atención pediátrica, la que continúa atendida por médicos y que se eliminó el turno de apoyo.

El problema probatorio para la demandada es que dicha única prueba sobre esta materia, no alcanza el estándar suficiente, ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, para dar por establecido la baja de ventas, la disminución de los ingresos de dineros, ni la baja de la actividad de Unidad de Urgencias. Por el contrario, la testigo da cuenta que dicha Unidad sigue funcionando, es decir, mantiene un flujo de clientes y pacientes que allí recurrente.

En la contestación de la demanda (motivo 2°), la empleadora sostiene que es un hecho público y notorio las pérdidas que han sufrido las Clínicas Privadas, y que eso se explica por la declaración de cuarentena en la ciudad de Arica, desde el jueves 16 de abril último, y el actual período que es indefinido, todo lo cual, agrega, ha restringido las prestaciones de salud.

Al efecto, el hecho público y notorio es la situación de pandemia que afecta a la Región y al País, y como tal no requiere de prueba, pero en caso alguno las bajas ventas, la disminución de ingresos o el menor número de atenciones en Urgencia de la Clínica San José, conforman hechos de esa naturaleza o categoría, puesto que ellos sólo quedan en la esfera de la empresa



demandada, y no son de conocimiento de los habitantes de la ciudad, del demandante, y de este Juez, careciendo entonces de publicidad y notoriedad.

Se trata de hechos de carácter técnico, contables, financieros, estadísticos, y por tanto, para acreditar su ocurrencia, la parte ha debido incorporar prueba que diera cuenta de tales circunstancias, las que supuestamente la afectaron.

No existe prueba que permita entender y amparar la decisión del despido, la empresa no ha logrado justificar la necesidad de poner término al contrato de trabajo del demandante; no concurren elemento de juicio alguno que lleve a concluir de manera lógica y razonada que la empresa se enfrentó a situaciones que la obligaran a aquello, y por tanto, se acogerá la demanda de despido improcedente planteada por el trabajador demandante y se accederá al pago de las prestaciones laborales reclamadas, de la forma que se dirá.

V.- De las Prestaciones Laborales.

VIGESIMO PRIMERO: Que, el demandante reclama la indemnización sustitutiva de aviso previo; la indemnización por 4 años de servicios; el recargo del 30% de esta última indemnización; el feriado legal por 19,45 días; el feriado proporcional por 18,33 días; y, 39 horas de trabajo entre el 16 y 29 de mayo de 2020.

Asimismo, reclama el descuento del seguro de cesantía indicado en la carta de despido, al ser injustificado, y que corresponde a \$2.001.261.-

Reclama las remuneraciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2017 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las mismas, realizando también descuentos improcedentes, por lo cual dichas remuneraciones no fueron pagadas íntegramente. Adeudándose por este concepto la suma de \$9.093.780.-

También, demanda daño moral causado por el despido injustificado, la reducción unilateral de la jornada laboral y la disminución subrepticia de remuneraciones durante toda la relación laboral por la suma de \$10.000.000.-

Conjuntamente, reclama las remuneraciones que se devenguen desde el despido y hasta la convalidación del mismo, por la nulidad del despido.

Por último, demanda las cotizaciones de seguridad social durante todo el periodo comprendido entre el 15 de junio de 2016 al 31 de enero de 2017; y, las cotizaciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2016 al 29 de mayo del 2020, en consideración de que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las remuneraciones, y dichas cotizaciones no fueron enteradas íntegramente.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, ha quedado establecido fehacientemente en este juicio que el término del contrato de trabajo se produce por la invocación improcedente de la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, y



como consecuencia de ello la demandada deberá pagar al demandante las indemnizaciones a que se refiere el artículo 168 del mismo Código.

Al efecto, y según se estableció en el considerando 15° de este fallo, la base cálculo de aquellas prestaciones corresponde a \$2.582.166.-

Entonces, por la indemnización sustitutiva del aviso previo corresponde el pago de \$2.582.166.-

En cuanto a los años de servicio, y conforme se estableció en los considerandos 16°, 17° y 18°, la relación laboral se inició el 1 de febrero de 2017, y concluyó el 29 de mayo de 2020 (motivo 19°), y ello implica 3 años de servicio que deben indemnizarse por la suma de \$7.746.498.-

Atendido lo dispuesto en la letra a) del artículo 168, por la aplicación improcedente de la causal de despido, la indemnización precedente se aumentará en un 30%, esto es, \$2.323.949.-

VIGESIMO TERCERO: Del Feriado. Que, el demandante, respecto de esta prestación alega que se le adeuda el período 15 de junio de 2017 (sic) al 14 de junio 2017 (sic) por 3,45 días; el periodo del 15 de junio de 2018 al 14 de junio de 2019, ningún día ocupado y se le adeuda 15 días; el periodo 15 de junio de 2019 al 29 de mayo de 2020, feriado proporcional de 14,33 días, más 4 días según artículo 73 del Código del Trabajo, por 18,33 días. Luego señala que el feriado legal por 19,45 días, corresponde a \$2.126.159.-; y el feriado proporcional por 18,33 días, a \$2.003.727.-

La demandada plantea, por el contrario, que no adeuda feriados, salvo el último período que fue incorporado en la carta de despido por la suma de \$2.508.798.- y los demás feriados reclamados fueron otorgados al trabajador o pagados. Sin perjuicio de lo anterior, y para el caso de establecer la existencia de feriados anteriores al mes de agosto del año 2018, alega que su reclamo se encuentra prescrito al tenor del artículo 510 del Código del Trabajo.

Al efecto, las partes incorporan los comprobantes de vacaciones (documentos del N° 5 del motivo 3°, y N° 4 del motivo 10), firmados por ambas partes, que dan cuenta del uso efectivo del feriado anual del trabajador. Así, el N° 4479, del período año 2018, con uso efectivo del 22 al 25 de mayo de 2018, con saldo de feriado a favor del trabajador de 15,64 días; N° 4534, del período año 2018, con uso efectivo del 9 al 20 de julio de 2018, con 8,61 días de saldo de feriado; N° 5157, del período años 2018-2019, con uso efectivo del 20 al 24 de mayo de 2019, con 17,56 días de saldo de feriado; y, N° 5258, del período años 2019-2020, con uso efectivo del 5 al 26 de julio de 2019, con 4,45 días de saldo de feriado a favor del trabajador.



Se trata de instrumentos laborales fidedignos, prueba fehaciente del uso efectivo del feriado anual por el trabajador, como asimismo del período que debe ser compensado por el empleador.

De consiguiente la pretensión del actor, en esta materia, no tiene asidero alguno en los antecedentes del juicio.

Ahora bien, del análisis de los documentos y la valoración de los mismos de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se concluye que el demandante hizo uso efectivo de los días de feriado anual hasta el 26 de julio del año 2019, quedando pendiente 4,45 días de descanso a su favor, que deben ser compensados. En este sentido, y considerando el valor diario de la remuneración, el monto o valor a compensar corresponde a la suma de \$383.020.-

Luego, por el período del 27 de julio de 2019, a la fecha del despido, el 29 de mayo de 2020, transcurren 9 meses y 2 días, que también deben ser compensados, conforme establece el artículo 73 del Código del Trabajo, y que corresponde a un total de 15,25 días, equivalentes a \$1.312.598.-

En esta materia la demandada reconoce y establece, como se dijo, un monto mayor por la compensación del feriado pendiente, lo que refleja, además, en la carta aviso de despido (documento N° 2 del motivo 3 y N° 3 del motivo 10°), también un instrumento laboral fidedigno. Entonces, se estará a la voluntad de la empleadora para efectos de fijar la compensación del feriado anual pendiente de uso efectivo, y el proporcional al tiempo del despido, por la suma total de \$2.508.798.-

VIGESIMO CUARTO: De la Remuneración del mes de mayo de 2020. Que, al efecto, el demandante señala que al calcularse el monto de la remuneración mensual, al ser variable conforme las horas trabajadas, se contabilizaban las horas trabajadas entre el 16 del mes calendario hasta el día 15 del mes calendario posterior, y que en vista de lo anterior, al efectuarse el despido el 29 de mayo de 2020, no se incluyó en el finiquito y carta de despido, las horas trabajadas entre el 16 y 29 de mayo, que corresponden a 39 horas por lo que se debe por este concepto la suma de \$936.000.- (motivo 1°).

La demandada señala que por las horas trabajadas los días 16 al 29 de mayo de 2020, por el actor, procede el pago de la suma de \$867.616.- (motivo 2°).

A estos efectos, correspondía a la empleadora demandada acreditar en juicio el pago oportuno e íntegro de las remuneraciones del trabajador demandante, y así se estableció en la resolución que recibió la causa a prueba. Dicha obligación procesal la incumplió, no rindió prueba alguna de dicho pago, y consecuentemente, conforme a la regla del artículo 453 N° 1, del Código del Trabajo, en cuanto dispone que si el demandado no negare los hechos de la



demanda, se podrá estimarlo como admitidos de ellos. Entonces, atendido que el demandado no niega adeudar la remuneración del actor de los días del mes de mayo último y que reconoce esa deuda, se accederá a dicha prestación en los alcances fijados por el demandante.

VIGESIMO QUINTO: Del Descuento de AFC. Que, el demandante reclama por el descuento del seguro de cesantía indicado en la carta de despido, al ser injustificado, y que corresponde a \$2.001.261.-

La demandada expone que no corresponde dicho pago atendido que se cumplen con los requisitos del artículo 13 de la Ley 19.728, para que el empleador lo pueda deducir.

Se accederá al reclamo, en cuanto la demandada no podrá deducir la suma correspondiente al aporte del seguro de cesantía que se expresa en la carta aviso de despido, y por el monto allí indicado.

En este orden de ideas, se debe tener en consideración que conforme los artículos 161, 163, 168, 169 del Código del Trabajo, el término del contrato de trabajo, por la casual de necesidades de la empresa, del inciso 1° del artículo 161, implica siempre, a todo evento, el pago de la indemnización por años de servicio.

A su vez, el artículo 13 de la Ley N° 19.728, que establece el seguro de desempleo, determina que en tal caso, es decir el despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, a la que se imputará la parte de la cuenta Individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad. Luego, el artículo 52, en su inciso 2°, de la misma Ley determina que si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, esto es, la declaración del despido improcedente, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13, en relación al artículo 168 del Código, esto es, la indemnización por años de servicios de manera íntegra, sin descuento alguno.

Entonces, el empleador podrá imputar el aporte que realizó al seguro de desempleo sólo en el caso de término del contrato de trabajo por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, siempre y cuando el trabajador no impugne o no controvierta la referida causal ante el Tribunal del Trabajo; y, en caso que el Tribunal declare que ese despido es improcedente, el empleador deberá pagar al trabajador las indemnizaciones de manera íntegra, conforme se concluye del análisis ya expresado y del motivo precedente.



Por tanto, la indemnización por años de servicios que corresponde al trabajador debe pagarse íntegramente por la empleadora, sin descuento alguno, atendido que despido que dispuso no se ajustó a la ley laboral.

VIGESIMO SEXTO: Remuneraciones No Pagadas Integramente. Que, el demandante reclama las remuneraciones adeudadas desde el 01 de febrero del 2016 (sic) al 29 de mayo del 2020, en consideración a que la demandada efectuaba mal las liquidaciones de las mismas, realizando también descuentos improcedentes, por lo cual dichas remuneraciones no fueron pagadas íntegramente.

En ese sentido, explica en su libelo (motivo 1°), que conforme a la cláusula cuarta del contrato de trabajo, la remuneración correspondía a sueldo base de \$264.000.-, por 11 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora; un bono de producción mensual por \$1.355.423.-, correspondiente a 56,6 horas trabajadas a un valor de \$24.000.- la hora; además 25% de las remuneraciones devengadas como gratificación mensual garantizada con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales. Entiende que para el cálculo de su sueldo bruto (sic) debía multiplicarse el número de las horas trabajadas por la suma de \$24.000.-, lo que equivalía a los conceptos de sueldo base y bono de producción, debiendo sumarse a dicha cifra lo correspondiente por concepto de gratificación, movilización (\$3360) y colación (\$717). Es decir, \$24.000 x horas trabajadas = sueldo base y bono de producción; y, sueldo base y bono de producción + gratificación + colación + movilización = remuneración.

Señala que en la práctica siempre se pagó la suma de \$24.000.- por hora, correspondiéndole además el pago de los conceptos de gratificación, colación y movilización; y, que al ser despedido comparó sus horas trabajadas con las respectivas liquidaciones de sueldos, advirtiendo que existían una serie de irregularidades en el cálculo de sus remuneraciones. Así, en varias liquidaciones se advierte como una forma de no pagar gratificación, movilización y colación, incluía las mismas dentro de los montos por hora trabajada; en otras se advirtió el no pago íntegro de las horas trabajadas; también liquidaciones donde se realizaban descuentos por anticipos extraordinarios lo cual resulta sumamente extraño, puesto que jamás durante toda la relación laboral, solicito algún tipo de anticipo.

Expresa que al comparar las horas efectivamente trabajadas mes a mes con las respectivas liquidaciones se evidencia la comisión de dichas irregularidades, y en el cálculo de las remuneraciones, la demandada adeuda la suma de \$9.093.780.-

La demandada, a este respecto, señala (motivo 2°) las remuneraciones jamás fueron reclamadas durante la relación laboral, y que no es



efectivo que no se pagaran los conceptos de gratificación, movilización y colación. En todas las liquidaciones de remuneraciones aparece el pago de estas partidas por lo que esta afirmación de la demandante carece de veracidad. Agrega que no es efectivo que no se pagaran la integridad de las horas trabajadas, además es una afirmación vaga y antojadiza al no indicar el mes y los montos que se habrían dejado de pagar.

Respecto de los descuentos de anticipos extraordinarios estos fueron efectuados en las remuneraciones de los meses de julio y septiembre 2019, los que no fueron reclamados oportunamente por el trabajador y que dicen relación con pagos efectuados con anterioridad a la liquidación de remuneraciones. La demanda es vaga en esta parte ya que no indica en detalle, mes, día y hora, en que se habrían prestado servicios no pagados por lo que no es efectivo que se adeuden remuneraciones.

VIGESIMO SEPTIMO: Que, de acuerdo al contrato de trabajo y su anexo (documento N° 6 del motivo 3°), la remuneración mensual del actor estaba compuesta de un sueldo base por la suma de \$264.000.-, que corresponde a 11 horas trabajadas valoradas en \$24.000.- la hora; asimismo, un bono de producción mensual por la suma de \$1.355.423.-, correspondiente a 56,5 horas trabajadas valoradas en \$24.000.- la hora.

Otro componente de la remuneración, según el contrato, es el 25% de las remuneraciones devengadas como gratificación mensual garantizada, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Se expresa que los valores señalados se pagarán siempre y cuando se cumpla con las horas señaladas, y que se procederá a los descuentos correspondientes.

Asimismo, se establece que el empleador otorgará al trabajador los beneficios de \$717.- Colación (sic), y \$3.360.- Movilización (sic).

En este orden de ideas, se debe tener presente que por anexo de contrato, del 1 de enero de 2019, se reajustó el sueldo base a \$295.488.-, parámetro que el demandante no consideró en su demanda.

Del análisis del contrato de trabajo, y de su anexo, es un hecho que la remuneración del actor estaba compuesta por un sueldo base, un bono de producción, la gratificación mensual, bono de colación y bono de movilización.

Ahora bien, conforme a las liquidaciones de remuneraciones incorporadas al juicio por el propio demandante, de los años 2017, 2018, 2019 y 2020 (documentos de los N°s 33, 34, 35 y 36 del motivo 3°), se verifica que cada mes de cada año, la empleadora pagó la remuneración convenida, en base a cada uno de esos componentes.



En efecto, en estos instrumentos laborales se deja expresa constancia que en cada mensualidad se paga el sueldo base, el bono de producción, la gratificación, y los bonos de colación y de movilización; asimismo se expresa el valor o monto en dinero de cada uno de esos componentes; también se indica la suma de esos componentes como total bruto a favor del trabajador; y, también se deja constancia de los descuentos legales, y la suma líquida a pagar.

Se constata de cada una de esas liquidaciones que los montos percibidos por el demandante a título de remuneración mensual significaron sumas importantes, incluso de más de tres y de cuatro millones de pesos.

VIGESIMO OCTAVO: Que, el artículo 54 del Código del Trabajo establece que junto al pago el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Sabemos que esos comprobantes se entregaron ya que es el propio actor quien los incorpora como prueba, es decir, siempre estuvieron a su disposición, además que confiesa que los revisó.

Conjuntamente, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Clínica San José (documento N° 2 del motivo 10°), da cuenta que junto con el pago se entregará a cada trabajador una liquidación en comprobante físico o electrónico que contendrá el monto pagado, así como las deducciones efectuadas, es decir, el detalle de sus haberes, descuentos y líquido a cancelar con indicaciones de sus respectivos conceptos. Agrega que las consultas o reclamos que un trabajador tuviere sobre la suma de dinero percibida en el pago deberá formularlos a la brevedad en primera instancia a su jefatura directa quien las canalizará a la Gerencia de Personas en un plazo no superior a 48 horas.

En este orden de ideas, y como lo dice en su libelo (motivo 1°), sólo al ser despedido habría comparado sus horas trabajadas con las respectivas liquidaciones de sueldos, advirtiendo que existían una serie de irregularidades en el cálculo de sus remuneraciones.

Dicha conducta la reitera en su confesión (motivo 11°), cuando expresa que a los médicos de Urgencia se les paga \$24.000.- la hora, y que hay médicos que trabajan boleteando y otros contratados; que a los contratados se les paga además bonos, gratificación, colación y otros, que debían adicionarse a los \$24.000.- Luego confiesa que al tiempo del despido se percató que se había calculado mal y faltaba por pagar. También reconoce que existe un sistema para acceder a las liquidaciones de sueldo que podía ver en el sistema y que le interesaba que el número de horas cuadrara con lo percibido.

Asimismo, confiesa que reclamó por el número de horas y no por el cálculo de la remuneración; que recibió el Reglamento Interno de la empresa, que



lo leyó; que nunca revisó las liquidaciones de remuneraciones respecto de lo que ahora reclama, de lo que se dio cuenta el Contador. Señala que nunca reclamó por el fondo de la liquidación.

Confiesa que entre la hora médica y los descuentos legales, cuadraba.

A su vez, la testigo doña Diana Mónica Valeria González Acuña (motivo 12), Jefe de Personas de la Clínica San José, en lo pertinente explica que en caso de errores en la liquidación de sueldo se corrige, y refiere que el día 20 de cada mes los funcionarios ingresan a la plataforma de la Clínica para revisar la remuneración, y cuando no calza los médicos piden una revisión, lo que también hizo el demandante, pero se trataba de problemas de cálculo de las horas de trabajo. Declara que el actor se le pagaba sueldo base, gratificación y movilización.

VIGESIMO NOVENO: Que, de lo relacionado en los tres considerandos precedentes, y de la valoración de la prueba allí analiza, surge la convicción que no existe error o irregularidad alguna en el pago de la remuneración mensual del demandante, puesto que las liquidaciones de sueldo, a las que el actor siempre tuvo acceso y que revisó en cada oportunidad, reflejaron exactamente lo acordado y pactado en el contrato de trabajo respecto de la remuneración mensual, de sus componentes y de su cálculo.

Es más, de esa revisión, a veces, le surgían dudas al actor, pero sólo respecto a las horas trabajadas, al número o cantidad de ellas, es decir que la liquidación no reflejaba alguna otra irregularidad como dice. El demandante jamás reclamó por el pago y cálculo del sueldo base, del bono de producción, de la gratificación, de los bonos de colación y movilización, debiendo concluirse su conformidad con tales componentes y con su valoración en dinero.

Tal como se dijo en esta sentencia, el demandante es Médico Cirujano, una persona muy capaz, a quien le es fácil comprender las cosas más complejas, y por tanto enfrentado cada mes al pago de su sueldo, se entiende que cada vez tuvo en consideración el contrato de trabajo y las liquidaciones que le entregaba su empleador, que daban cuenta de los componentes de su remuneración y de su monto, de elevado monto cada mes.

Se constata que en esta materia sólo existe una interpretación que el demandante realiza al contrato de trabajo, es su posición, su parecer, es su disconformidad. Pero, esa diferencia, esa falta de acuerdo con el contrato y las liquidaciones de remuneraciones, sólo surgen ahora, después del despido.

La posición anímica de actor frente a su remuneración y a las irregularidades que acusa, no encuentra asidero en la prueba incorporada al juicio, según se ha relacionado.



En este sentido, el demandante hace comparecer al testigo don David Alberto Campos Araya (motivo 7°), Contador de profesión, quien hizo un informe contable para el actor (documento del N° 28 del motivo 3°) para determinar si las liquidaciones de sueldo y el pago estaba correctos, que tuvo a la vista las liquidaciones, certificados, contrato de trabajo, pago de cotizaciones, los roles de turno y contrato de honorarios, revisando el período junio de 2016 a mayo de 2020, pudiendo constatar diferencias en el pago y que el problema fue el cálculo del sueldo base, bono, gratificación y movilización que se tomaban en cuenta para las horas trabajadas pero eran conceptos diferentes que no debían considerarse para calcular la hora de trabajo, y sólo se debía considerar el sueldo base y el bono de producción. Pero el testigo también declara que en las liquidaciones de sueldo estaban todos los conceptos del contrato de trabajo; y, que el promedio de la remuneración del demandante era de \$2.500.000.- a \$3.000.000.-

Este testimonio da cuenta que se trata de una interpretación del contrato de trabajo y de las liquidaciones de remuneraciones, desde la perspectiva del demandante, es decir, de cómo él entiende que debió aplicarse, y sin duda el Contador realizó su tarea conforme se lo ordenó el mandante, pese a que aquel estableció que en las liquidaciones estaban todos los componentes de la remuneración conforme al contrato de trabajo.

Ahora bien, el actor incorpora los registros de asistencia y de los turnos médicos de toda la vigencia de la relación laboral, y también aquellos del tiempo del contrato a honorarios (documentos de los N°s 38 a 47 del motivo 3), a fin que el Tribunal haga un estudio contable de ellos y determine el supuesto error en el cálculo de su remuneración, cuestión que no resulta viable por cuanto aquello, esa revisión, ese control, era de su exclusiva responsabilidad, él debió hacerlo durante la vigencia del contrato de trabajo, y además por el hecho que, como lo confesó, en ese período, en caso de duda, reclamaba precisamente por las horas de trabajo, resultando conforme con la respuesta del empleador, y entonces se concluye que esa revisión la hizo en cada oportunidad, por lo que resulta innecesario cualquier otro control.

Consecuentemente, deberá desestimarse la demanda en esta parte.

TRIGESIMO: De la Nulidad del Despido. Que, el actor plantea que la ex empleadora adeuda cotizaciones de seguridad social correspondientes al Fondo de Pensiones, Fondo de Salud y del Fondo de Cesantía, de los meses de junio a diciembre de 2016 y de enero de 2017; y de las cotizaciones previsionales desde febrero del 2017 hasta mayo del 2020, que no fueron pagadas íntegramente por la demandada en consideración de que ésta tampoco pagó íntegramente sus remuneraciones.



Respecto del período junio de 2016 a enero de 2017, se ha establecido en esta sentencia, motivos 16°, 17° y 18°, que no existió relación laboral entre las partes, y consecuentemente jamás pudo generarse cotizaciones previsionales de cargo de la demandada a favor del actor.

En cuanto al período febrero 2017 a mayo de 2020, se ha establecido en los considerandos precedentes que no ha existido error o irregularidades en el pago de la remuneración del actor, y que las mismas se pagaron conforme lo pactaron en el contrato de trabajo. Al efecto, el comprobante de las cotizaciones (documento N°6 del motivo 10°), da cuenta fehaciente del pago oportuno e íntegro de ellas, efectuado por la empleadora, en el período de vigencia de la relación laboral.

Consecuentemente, se rechazará la demanda en este acápite.

TRIGESIMO PRIMERO: Del Daño Moral. Que, el demandante sostiene (motivo 1°), que la conducta de la demandada resulta atentatoria a su salud emocional, provocándole un daño moral que es de tal gravedad que debe ser indemnizado, ocasionado por una serie de conductas ilícitas y culpables. Así, fue víctima de un despido injustificado, carente de causal verídica; se vio privado de su fuente laboral, se ha visto afectado psicológicamente, afectándose su honra y estabilidad emocional. Sentimientos que se han agudizado en su persona en consideración a la actual incertidumbre por la cual se atraviesa producto de la pandemia. También que la demandada durante toda la relación laboral y de manera ilícita no le pagaba íntegramente sus remuneraciones, ocasionó en su persona sentimientos de impotencia, vulnerabilidad, frustración, puesto que lo que por derecho se le debió pagar como contraprestación y fruto de su trabajo, la demandada a través de artilugios no lo hacía.

La demandada sostiene (motivo 2°), que no es efectiva la existencia de daño moral, además que no ha incurrido en conductas ilícitas y culpables.

Para acreditar su pretensión, el actor incorpora el informe psicológico elaborado por la Psicóloga doña Andrea Muñoz Vicencio (documento N° 32 del motivo 3°), dando cuenta de los padecimientos emocionales del demandante. Conjuntamente, declara como testigo la Psicóloga doña Andrea Susana Muñoz Vicencio (motivo 5°), y allí relata que realizó una evaluación profesional al demandante, como paciente, por un supuesto daño por su despido, y dice que se trató de dos entrevistas, que evaluó el contexto, con el relato como antecedente y aplicando test, y el resultado fue que presentaba ansiedad y depresión por el despido. Señala que el despido genera niveles de estrés y angustia muy altos, que es la realidad de todos pero en el caso del actor fue más explícito.

TRIGESIMO SEGUNDO: Que, tal como refiere la testigo Muñoz Vivencio, el despido, esto es, el término del contrato de trabajo por la decisión unilateral del



empleador, sin duda genera niveles de angustia, de estrés, de preocupación en el trabajador; pero ello no puede generar por sí sólo un perjuicio moral.

Debe entenderse que la Ley Laboral otorga al empleador la facultad unilateral de poner término al contrato de trabajo, no obstante su carácter bilateral y conmutativo. En este sentido, en nuestro país no existe estabilidad en el empleo, precisamente por aquel derecho, y ni siquiera para los trabajadores amparados por un fuero laboral, puesto que el empleador puede recurrir al tribunal a pedir autorización para despedir. Entonces, desde el inicio del contrato de trabajo, y cualquiera sea el tiempo de vigencia de la relación laboral, el empleador puede ejercer el derecho del despido, y el trabajador sabe que está sujeto a ello.

La única compensación del trabajador es el pago de las prestaciones e indemnizaciones que fija la misma Ley, nada más.

Por ello, la afectación en el ánimo y alma del trabajador enfrentado al despido no podrá generar la indemnización del daño moral, puesto que allí no concurre algún incumplimiento del empleador, ni menos culpable, en el ejercicio legítimo de un derecho, el despido.

Incluso la ley laboral contempla causales gravísimas que el empleador puede aducir para despedir al trabajador, como imputarle acoso sexual, falta de probidad, conductas inmorales, pero aun en ese caso no puede generarse un daño moral indemnizable. Tal vez, podría pensarse que surgiría un perjuicio moral en casos de una notoria o evidente imputación antojadiza de esos hechos, sin fundamentos.

En el despido que afectó al demandante no existe elemento de juicio alguno, ni siquiera un indicio, que lleve a pensar en la aplicación maliciosa de la causal de despido por parte de la empleadora. En este sentido, se trata del motivo menos perjudicial para el trabajador, el del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, por el que se le ha ofertado el pago de las prestaciones e indemnizaciones legales, entonces el empleador ha cumplido cabalmente con las exigencias legales de esa causal, ha ejercido su derecho legal y legítimamente.

Al efecto, la circunstancia que ese despido sea declarado improcedente, sólo genera el pago que ya se ha establecido, pero en caso alguno podría dar origen a indemnizar la angustia, el malestar, el estrés que ha afectado al trabajador, precisamente por no concurrir los elementos de la indemnización de perjuicios, esto es, un incumplimiento culpable de una obligación.

En cuanto a que la empleadora dejó de pagar, de manera ilícita, parte de la remuneración del trabajador, se ha determinado que eso no es cierto.

Consecuentemente, se rechazará la petición de daño moral.

VI.- De la Unidad Económica.



TRIGESIMO TERCERO: Que, el demandante expone que el empleador para efectos laborales y previsionales, corresponde a la Unidad Económica formada por las demandadas, ya que la dirección laboral común importa la existencia de instrucciones impartidas por una jefatura única o que éstas son iguales para todos los trabajadores, a pesar de estar contratados por sociedades diversas. Agrega que la confusión entre las dos personas jurídicas es tal, que en mismo documento de la carta de despido, el empleador se identifica como “Cínica San José” y como “Centro Diagnóstico Avanzada San José”. Ambas empresas demandadas tienen similitudes y condiciones comunes, un mismo domicilio, se ocupan indistintamente los mismos nombres, y tienen un mismo representante.

Al efecto las demandadas reconocen dicha Unidad, y en la prueba de confesión (motivo 4°), rendida por un mismo representante, don Jorge Eduardo Correa Flores, quien reconoce su calidad de Gerente de Clínica San José de Arica o Corporación Medica de Arica S.A y Centro de Diagnóstico Avanzado San José, y confiesa que las demandadas son empresas relacionadas y que en su caso administra a ambas empresas.

Consecuentemente, y conforme al artículo 3° del Código del Trabajo, concurriendo las circunstancias de dirección laboral común, la necesaria complementariedad de sus servicios, y un mismo controlador, se declarará la unidad económica entre ambas demandadas, y deberán concurrir solidariamente al pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales fijadas en esta sentencia.

TRIGESIMO CUARTO: Que, el resto de la prueba incorporada en nada altera los hechos ya precisados, las consecuencias jurídicas de los mismos, las conclusiones a que se ha arribado en estas sentencia, y la decisión definitiva contenida en ésta.

Así, las conversaciones vía Whats App de los años 2017 a 2020 (documentos N° 9, 10, 11 y 12 de motivo 3°), puesto que se refieren a temas del trabajo y en ese período se desarrolló la relación laboral, por tanto son sobreabundantes; por la misma razón las comunicaciones por correo electrónico de esos años (documentos N° 14, 15, 16, 18, 19, 20 y 22 del motivo 3°). Además, las actuaciones ante la Inspección del Trabajo (documentos 24, 25 y 26 del motivo 3°), que dan cuenta de la posición de cada parte y nada aportaron.

Respecto de los apercibimientos solicitados por la parte demandante respecto de alguno de los documentos no exhibidos por la demandada (motivo 9°), teniendo presente que no se trata de una norma decisoria litis, ni obligatoria, sino que es una herramienta procesal en auxilio del Juez para dar por establecidos ciertos hechos a falta de prueba fehaciente, en este caso de hacer uso de ella llevaría a una conclusión contraria a la prueba material rendida en juicio, constituyendo una infracción a la sana crítica laboral.



TRIGESIMO QUINTO: De la Excepción de Caducidad y Prescripción. Que, las demandadas plantearon la excepción de caducidad respecto de la relación laboral entre junio de 2016 y enero de 2017, y la prescripción del derecho a feriado anual de los períodos anteriores al año 2018.

Al efecto, y atendido que el plazo que determina la vigencia de las acciones procesales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 del Código de Trabajo, comienzan a correr desde la fecha de la terminación de los servicios, es un hecho que la demanda de autos, incluyendo la pretensión de reconocimiento de la relación laboral, se dedujo dentro del plazo legal por lo que deberá desestimarse la excepción de caducidad alegada.

Sin perjuicio que, conforme al mérito del proceso, se estableció que dicha relación laboral jamás existió.

En cuanto a la prescripción, de acuerdo al artículo 510 del Código de Trabajo, el plazo comienza a correr desde la fecha que el derecho reclamado se hizo exigibles, pero en este caso, precisamente el período reclamado de descanso anual correspondía precisamente a los años 2018 a 2020, según se estableció en este fallo, puesto que los anteriores el actor hizo uno efectivo de ese feriado.

Por tanto, se desestimará la excepción de prescripción.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, 10, 21, 22, 41, 42, 54, 55, 58, 67, 69, 73, 161, 162, 168, 173, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458, y 459, del Código del Trabajo, **SE DECLARA :**

I.- Que, **SE RECHAZA** la excepción de caducidad planteada por las demandadas respecto de la acción deducida por el demandante.

II.- Que, **SE RECHAZA** la excepción de prescripción plateadas por las demandadas respecto de la acción deducida por el demandante.

III.- Que, **SE ACOGE**, la demanda deducida por don **OBERDAN CRISTIAN VILLARROEL TAUCARE**, ya individualizado, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, y de la **CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A.**, o **CLINICA SAN JOSE DE ARICA**, ambas representada por don Jorge Correa Flores, en cuanto se declara la existencia de Unidad Económica de ambas demandadas para los efectos laborales.

Consecuentemente, ambas demandadas deberán concurrir solidariamente al pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales reconocidas a favor del demandante.

IV.- Que, **SE ACOGE**, la demanda deducida por don **OBERDAN CRISTIAN VILLARROEL TAUCARE**, ya individualizado, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, y de la



CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A., o CLINICA SAN JOSE DE ARICA, ambas representada por don Jorge Correa Flores, en cuanto se tiene por establecido que el término del contrato de trabajo que unió a las partes, se produjo por la invocación improcedente de la causal del artículo 161 inciso 1°, del Código del Trabajo, conforme se expresó, explicó, analizó y estableció en esta sentencia.

V.- Que, en consecuencia, se condena a las demandadas a pagar al demandante, las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- 1.-** La indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de **\$2.582.166.-**
- 2.-** La indemnización por 3 años de servicio por la suma de **\$7.746.498.-**
- 3.-** Por la aplicación improcedente de la causal de despido, el recargo del 30% de la indemnización precedente, esto es, **\$2.323.949.-**
- 4.-** La compensación del feriado anual y proporcional por la suma de **\$2.508.798.-**
- 5.-** La remuneración de los días 16 al 29 de mayo de 2020, por la suma de **\$867.616.-**

Los montos señalados deberán pagarse con los reajustes e intereses conforma el artículo 173 del Código del Trabajo, sin ninguna clase de descuento.

VI.- Que, **SE RECHAZA** la demanda deducida por don **OBERDAN CRISTIAN VILLARROEL TAUCARE**, ya individualizado, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, y de la **CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A., o CLINICA SAN JOSE DE ARICA**, ambas representada por don Jorge Correa Flores, en cuanto a la declaración de existencia de una relación laboral entre junio de 2016 y enero de 2017.

VII.- Que, **SE RECHAZA** la demanda deducida por don **OBERDAN CRISTIAN VILLARROEL TAUCARE**, ya individualizado, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, y de la **CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A., o CLINICA SAN JOSE DE ARICA**, ambas representada por don Jorge Correa Flores, en cuanto a la declaración de la nulidad de despido.

VIII.- Que, **SE RECHAZA** la demanda deducida por don **OBERDAN CRISTIAN VILLARROEL TAUCARE**, ya individualizado, en contra del **CENTRO DE DIAGNOSTICO AVANZADO SAN JOSE S.A.**, y de la **CORPORACION MEDICA DE ARICA S. A., o CLINICA SAN JOSE DE ARICA**, ambas representada por don Jorge Correa Flores, en cuanto a la indemnización por daño moral.

IX.- Que, **NO** se condena en costas a las demandadas, por no haber sido totalmente vencidas y estimar que tuvieron motivo plausible para litigar.

Regístrese y notifíquese.

RIT O-195-2020

RUC 20- 4-0288643-K



Dictada por don **FERNANDO GONZALEZ MORALES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica. Se deja constancia que firma electrónicamente don Hernán Valdevenito Carrasco, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por encontrarse con permiso administrativo el Juez Titular don Fernando González Morales. En Arica a treinta de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.-

