Santiago, diez de septiembre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don JOSÉ LUIS PALMA URRA, Abogado, domiciliado para estos efectos en Avenida Alonso de Córdova N° 5.870, oficina 815, de la comuna de Las Condes, en representación de doña Judith Del Carmen Salgado Cerón, de su mismo domicilio, e interpone demanda en procedimiento monitorio sobre despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de Integramédica S.A., del giro de Servicios Médicos, Rol Único Tributario N° 76.098.454 - K, representada por Doña Andrea Etna Camacho Merino, Abogada, ambos domiciliados en Los Militares N° 4.777, piso 8, de la comuna de Las Condes, fundada en los siguientes hechos:

Señala que su representada es ex trabajadora de SOCIEDAD INTEGRAMEDICA S.A, a la cual ingresó a prestar servicios con fecha 01 de abril de 2.007, a la época de su despido se encontraba ejerciendo el cargo de Teleoperadora. Con fecha 17 de abril de 2.020, fue desvinculada invocando la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la Empresa”, comunicándole verbalmente dicha circunstancia e informándosele además que le llegaría a su domicilio la carta que contendría los fundamentos respecto de las causas de su desvinculación aviso el cual tuvo efecto inmediato, en ese mismo momento.

Indica que si bien la carta de aviso no llegó al domicilio, a través de sus excompañeras de trabajo, supo el tenor de la comunicación que a otras efectivamente les llegó. Los hechos en que funda la causal están descritos de forma genérica, imprecisa, sin indicación de plazos ni antecedentes específicos, claros y sin aludir a circunstancias actuales del establecimiento de la empresa y sin dar mayores detalles de los efectos del supuesto “complejo escenario

económico". En efecto, la carta de forma muy genérica indica de forma textual lo siguiente:

"*Por medio de la presente, comunicamos a usted la decisión de la empresa de poner término a su contrato de trabajo, a contar del día de hoy, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa" establecimiento o servicio Los hechos en que se fundamenta la decisión del despido son los siguientes:*

1. - Como es de su conocimiento la empresa en la actualidad se encuentra enfrentando un complejo escenario económico, derivado del delicado momento que se encuentra viviendo el país con ocasión de la emergencia mundial provocada por la enfermedad Covid- 19, en virtud de la cual, se ha decretado Estado de Catástrofe Nacional.

2. - Ello ha significado la dictación de una serie de medidas por parte de la autoridad, como toque de queda nacional, cordones sanitarios y cuarentena obligatoria que han afectado diversos sectores, comunas y regiones del país, lo que ha afectado en forma significativa la operación de la empresa, pues el público general, destinatario de nuestros servicios de atención médica y procedimientos ambulatorios, ha resuelto no asistir a atenderse en los centros médicos.

En efecto, el distanciamiento social como medida preventiva - tan necesaria para combatir esta enfermedad - ha implicado un cambio en las condiciones de la economía y del mercado, que son completamente imprevisibles y que ciertamente han afectado profundamente nuestra operación.

3. - Para fundamentar lo anterior, debemos señalar que durante el mes de marzo del presente año, las consultas médicas sufrieron una baja de un 21% en comparación con el año anterior, y para el mes de abril, esta baja alcanza a un 76% aproximado proyectado.

En términos numéricos esto implica que en el mes de abril la Compañía dejará de realizar aproximadamente 100.000 consultas médicas.

4. - Esta situación se ha traducido necesariamente en una baja esencial en las actividades que usted desarrolla, lo que ha quedado en evidencia en que en los primeros 9 días del mes de abril, se registran más de 100.000 llamados menos al contact center donde usted presta sus servicios.

5. - Agrava la situación, los serios perjuicios que experimentamos en el último trimestre del año 2019, entre ellos saqueos de centros médicos e incluso el incendio que afectó al edificio donde se encuentra el establecimiento más emblemático que tiene Integramédica"

6. - Todo lo anterior, ha implicado que la sustentabilidad de la empresa se vea afectada seriamente, en especial en lo relacionado con las áreas de soporte que en esta oportunidad se ha resuelto desvincular.

Esta decisión cuya fecha de implementación estaba considerada para inicios de este año, fue suspendida por la administración, con él único ánimo de volver a reevaluar la situación e intentar descubrir algún mecanismo que nos permitirá seguir funcionando de la misma manera.

7. - Al día de hoy la disminución de ingresos de la Compañía ha sido de un 34% para el mes de marzo y para el mes de abril se proyecta una baja de un 79%.

8.- Los análisis efectuados muestran qué aun saliendo de esta grave crisis actual, nuestra empresa deberá realizar profundas transformaciones, por lo que hoy lamentablemente debemos comenzar con una estructura de soporte a los centros médicos completamente diferente a la actual, por lo que se ha adoptado la decisión de reducir la operación, afectando esta decisión a un grupo importante de trabajadores de todos los rangos al interior de la empresa, y por cierto del contact center donde usted presta sus servicios, radicando acá la decisión de proceder con su despido."

Expone que, con fecha 05 de mayo de 2.020 suscribió finiquito con su ex empleador, en donde recibió el pago de indemnización por años de servicio, sustitutiva de aviso previo y feriado legal y proporcional, descontando el seguro de cesantía. Debido a que no estaba de acuerdo con la causal aplicada y con el descuento del seguro de cesantía, realizo reserva de acciones.-

Alega que, la carta de despido no dice nada en concreto que le permita poder rebatir los hechos en ella contenidos, quedando prácticamente en la indefensión frente al juego de palabras y supuestos allí esgrimidos. Agrega que, tomando en cuenta que a la fecha de desvinculación de su representada, fueron despedidas esgrimiendo idéntica causal a más de 30 personas, esta es una decisión arbitraria, que ya se encontraba contemplada por la demandada y fue tomada por ella con antelación a la grave situación sanitaria que afecta al país, haciendo uso de aquella para ahorrarse el pago que se comprometió a realizar, puesto que estas desvinculaciones ya se tenían contempladas.

Sostiene además que, siendo el despido injustificado, tampoco procede el descuento del aporte realizado por el empleador a Seguro de Cesantía. En este sentido ha razonado la Excelentísima Corte Suprema en fallo de la causa rol 2.018-2011 de16 de diciembre de 2011.-

En este sentido, siendo injustificado el despido realizado por el demandado, corresponde que se le restituya, lo descontado por concepto de aporte al seguro de cesantía de cargo del empleador, por la suma de $395.291.- Y se aplique el recargo legal del 30%, dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de $2.150.806.-

Además, refiere que, en el "Contrato colectivo de Trabajo”, otorgado el 18 de noviembre de 2.019, se acordó el pago de un bono de cumplimiento de indicadores de servicio y satisfacción usuaria, también denominado (NPS) a cada trabajador, el cual en virtud de lo establecido en la cláusula número 13 del citado instrumento, página 9 debió pagarse en el mes de febrero del presente año.

Atendida la forma de cálculo que corresponde al equivalente a 2 UF, y el valor de este sistema a la época en que se debió cumplir esta obligación, monto el cual ascendió a $28.463. Es que se le adeuda, por este concepto la suma total de $56.927.-

Añade además que en el señalado contrato colectivo, específicamente en su página 10, cláusula décimo tercera se estipuló el pago de un bono ascendiente al equivalente en pesos chilenos de 1.5 UF, para los trabajadores de "Contact Center" a pagarse los meses de junio y enero de cada año. En su caso, no se realizó dicho pago que para enero pasado correspondía a $ 42.507.-

Finalmente, existe diferencia en cuanto al pago de la movilización mensual, a saber, el contrato de noviembre de 2019 establece que el pago de la locomoción mensual ascenderá a un monto de $ 51.000, y percibió, a partir de dicho mes la suma de $41.087, por lo cual se produce una diferencia de $59.478, en total. Explica que, estos tres conceptos, corresponde aplicarlos por estar contenidos en el instrumento legalmente otorgado ya señalado y el hecho de que le sea aplicable, consta del mismo documento en su cláusula denominada "Extensión de Beneficios" que rola a página 29 de este, en virtud de la cual se estipuló de manera expresa que todos los beneficios contenidos en aquel contrato le serán prorrogables a los demás trabajadores de la Sociedad Integramédica SA.

Previas consideraciones de derecho, solicita que se declare:

Que el despido es injustificado.

En virtud de lo anterior, que se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- Recargo legal: Correspondiente 30% de las indemnizaciones legales, lo que equivale a la suma de $2.150.806.

- Devolución del seguro de cesantía: Correspondiente a $395.291.-

Bonos:

- NPS: Correspondiente a $56.927.-
- Contact Center: Correspondiente a $42.507.-
- Diferencia Movilización: Correspondiente a $59.478.-

Todo lo anterior, mas reajustes, intereses y las costas de la causa

SEGUNDO: Que la demandada contesta la demanda solicitando su rechazo, con costas.-

Sostiene que el petitorio está errado porque pide declaración de relación laboral, con otra empresa.

En subsidio, alega que el despido se encuentra justificado y no dice relación con la reconversión de trabajadores, sino con temas financieros y económicos, se despidieron mas de 30 trabajadores.

Afirma que la cláusula 3° transitoria, no procede porque la empresa en el año 2019 inició una reestructuración y reconversión. Se acordó esta cláusula, pero los requisitos no concurren en este caso. Se llama casos de reconversión, el trabajador debe firmar finiquito sin reserva de derechos. Argumenta que la acción deducida no es la idónea para perseguir el cumplimiento de esta cláusula.

Explica que el proceso de reconversión se suspendió por dos hechos: 1) estallido social y 2) la pandemia.

Manifiesta que ha habido una baja sostenida de llamadas. Reitera que el despido se encuentra ajustado a derecho.

En cuanto a las prestaciones, dice que el bono NPS, cláusula 13° del contrato colectivo, se mide en relación al cumplimiento de metas del local, y en este caso no se cumplió con el requisito.-

En cuanto al bono contact center, afirma que nunca se ha pagado en la empresa, por lo que no corresponde.

En relación al bono de movilización, alega que no corresponde, pues se paga por los días efectivamente trabajados y así se le pagó a la demandante de autos.

Finaliza reiterando la solicitud de rechazo de la demanda.-

TERCERO: Que, no prosperó el llamado a conciliación.

Que se fijaron como hechos no controvertidos: 1. La existencia de relación laboral entre las partes, la fecha de inicio, las funciones que desempeñaba la actora, la fecha y la causal de termino y el monto aportado por el empleador a la AFC, Monto de la remuneración.

Asimismo se establecieron como hechos a probar los siguientes: 1. Contenido de la carta de despido, efectividad de encontrarse la demandada en las circunstancias allí descritas a la fecha de la desvinculación de la actora y 2. Contenido del contrato colectivo y procedencia de los bonos y diferencia de movilización que reclama la actora, en la afirmativa, monto.

CUARTO: Que la parte demandada, se valió de la prueba **documental** la cual fue incorporada mediante su lectura resumida, consistente en: 1.- Copia de correo electrónico de febrero de 2020 que contiene el comunicado con los centros médicos que se ganaron el bono NPS por haber cumplido con los requisitos para ello, 2. Contrato colectivo suscrito con el Sindicato Nacional de fecha noviembre de 2019,al que pertenecía la actora, 3. Documento que da cuenta del envío de la carta de despido al domicilio de la demandante, con fecha 17 abril de 2020, 4. Copia del finiquito firmado por la demandante con fecha 27 de abril del presente año, con reserva de derechos, 5. Carta de despido de fecha 17 de abril de 2020, 6. Comprobante de aviso a la DT del despido de la actora, 7. Registro de asistencia año 2019-2020 de la actora, 8. Liquidaciones de remuneraciones agosto de 2019 a mayo de 2020, 9. Copia de 168 cartas de despido efectuadas por la empresa en el área del call center de la misma época de la actora, 10. Cuadro Excel que contiene la dotación del call center y sus variaciones durante año 2019-2020, 11. Set de finiquitos firmados por los trabajadores desvinculados del call center (47 finiquitos), 12. Planilla Excel con comparativo efectuado por la

empresa por variación de las consultas durante años 2109-2020, 13. Planilla Excel con comparativo de ventas efectuado por centros médicos años 2019-2020, y 14. Cuadro comparativo por disminución de llamados recibidos por call center por los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2020.

Asimismo aportó el testimonio de don CRISTOBAL TORREALBA DEL RIO, abogado, asesor externo de Integramédica y señala en síntesis: “Respecto de los despidos del call center en el año 2019, desde octubre hubo una situación compleja, hubo que cerrar Centros Médicos, entre ellos Alameda, que fue incendiado y hubo que mantenerlo cerrado un tiempo. En enero se trató de ver como preservar los puestos de trabajo, primero se optó por no afectar la operación de los Centros Médicos, y se optó por desvincular personas de los procesos administrativos. En este escenario, vino marzo, el tema de la pandemia. En abril ya se empiezan a tomar acciones concretas, pues había una baja del 20% de agendamiento en atenciones médicas y en abril alrededor del 70%. Las personas dejaron de asistir a los centros médicos. En ese escenario se toma la decisión de despedir trabajadores del call center.Junto con ello se tomó la decisión que los trabajadores que prestaban esos servicios como la actora empezaran a operar bajo la modalidad de teletrabajo, se produjo una baja en la recaudación de un 35% a fines de marzo y primeros días de abril. Las proyecciones eran que esto iba a durar mucho tiempo. Se cerraron al menos cuatro centros médicos en abril. Donde la actora trabajaba se cerró y el personal que quedó empezó en la modalidad de tele trabajo.-

Para decidir se mira el resultado de las personas en base a eso se opta. También se mira el personal sindicalizado para mantener el equilibrio con el no sindicalizado.-

La cláusula transitoria del contrato colectivo, es una cláusula de reconversión, solamente estaba destinada al personal del área de cajas de la Empresa, además esto quedó en suspenso desde el 18 de octubre de 2019”.-

Contrainterrogado, expone que la baja no es de productividad sino que los pacientes dejaron de atenderse en Integramédica.

Luego comparece don MATIAS ORLANDO ZAMORANO BASTIDAS, quien declara en síntesis: “Soy supervisor del área call center, me encargo de la planificación, requerimientos, etc. Desde el año 2019 tuvimos problemática respecto de los pacientes que no podían llegar a atenderse, así se redujo el número de agendamiento. Se rebajó en un 25%.Los ingresos eran para anular mas que para agendar horas en enero y febrero cae considerablemente, en marzo se presenta la pandemia, se tomó la decisión de enviar al personal a teletrabajo. Hemos tenido entre un 50% y 55% de baja en el tráfico de llamado.

A principios de abril ya se vio la baja del 50%.-

Para el bono de producción se medían dos aspectos, cantidad de llamados y cantidad de agendamiento.-

Teníamos 230 personas, con 98 personas podríamos mantener el call center.-Actualmente se están tomando las horas en forma de teletrabajo”.-

QUINTO: Que la parte demandante se valió solo de prueba **documental** la cual se incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Copia de finiquito de fecha 05 de mayo de 2.020, 2. Convenio colectivo de fecha 18 de noviembre del año 2.019, 3. Certificado de cotizaciones Previsionales y 4. Liquidaciones de sueldo del presente año. Confesional de don Pedro Montero Castañón, quien comparece a través de mandato especial, y declara ser Subjefe legal del Segmento Ambulatorio. Afirma que no estuvo involucrado en la desvinculación de la demandante, y no conoce el detalle del contrato colectivo.-

SEXTO: Primeramente, en relación al contenido de la carta de despido, efectividad de encontrarse la demandada en las circunstancias allí descritas, debe señalarse lo que sigue:

a) Es un hecho de la causa, que la actora fue despedida el 17 de abril de 2020 por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

b) Los hechos fundantes de la causal de acuerdo al tenor de la carta de desvinculación son: “*Como es de su conocimiento la empresa en la actualidad se encuentra enfrentando un complejo escenario económico, derivado del delicado*

momento que se encuentra viviendo el país con ocasión de la emergencia mundial provocada por la enfermedad Covid- 19, en virtud de la cual, se ha decretado Estado de Catástrofe Nacional.

Ello ha significado la dictación de una serie de medidas por parte de la autoridad, como toque de queda nacional, cordones sanitarios y cuarentena obligatoria que han afectado diversos sectores, comunas y regiones del país, lo que ha afectado en forma significativa la operación de la empresa, pues el público general, destinatario de nuestros servicios de atención médica y procedimientos ambulatorios, ha resuelto no asistir a atenderse en los centros médicos.

En efecto, el distanciamiento social como medida preventiva - tan necesaria para combatir esta enfermedad - ha implicado un cambio en las condiciones de la economía y del mercado, que son completamente imprevisibles y que ciertamente han afectado profundamente nuestra operación.

Para fundamentar lo anterior, debemos señalar que durante el mes de marzo del presente año, las consultas médicas sufrieron una baja de un 21% en comparación con el año anterior, y para el mes de abril, esta baja alcanza a un 76% aproximado proyectado.

En términos numéricos esto implica que en el mes de abril la Compañía dejará de realizar aproximadamente 100.000 consultas médicas.

Esta situación se ha traducido necesariamente en una baja esencial en las actividades que usted desarrolla, lo que ha quedado en evidencia en que en los primeros 9 días del mes de abril, se registran más de 100.000 llamados menos al contact center donde usted presta sus servicios.

Agrava la situación, los serios perjuicios que experimentamos en el último trimestre del año 2019, entre ellos saqueos de centros médicos e incluso el incendio que afectó al edificio donde se encuentra el establecimiento más emblemático que tiene Integramedica.

Todo lo anterior, ha implicado que la sustentabilidad de la empresa se vea afectada seriamente, en especial en lo relacionado con las áreas de soporte que en esta oportunidad se ha resuelto desvincular.

Esta decisión cuya fecha de implementación estaba considerada para inicios de este año, fue suspendida por la administración, con él único ánimo de volver a reevaluar la situación e intentar descubrir algún mecanismo que nos permitirá seguir funcionando de la misma manera.

Al día de hoy la disminución de ingresos de la Compañía ha sido de un 34% para el mes de marzo y para el mes de abril se proyecta una baja de un 79%.

Los análisis efectuados muestran qué aun saliendo de esta grave crisis actual, nuestra empresa deberá realizar profundas transformaciones, por lo que hoy lamentablemente debemos comenzar con una estructura de soporte a los centros médicos completamente diferente a la actual, por lo que se ha adoptado la decisión de reducir la operación, afectando esta decisión a un grupo importante de trabajadores de todos los rangos al interior de la empresa, y por cierto del contact center donde usted presta sus servicios, radicando acá la decisión de proceder con su despido..".

c) Que, de conformidad a lo dispuesto en el número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, le corresponde a la demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido.

d) Para lo anterior, la demandada allega prueba directa, consistente en un listado de cartas certificadas de despido de fecha 17 de abril de 2020, las cuales si bien contienen un nombre y rut, se desconoce las funciones de cada uno y la causal de término de los servicios. También se incorporan un listado de finiquitos, de los cuales cuatro corresponden a teleoperadores, los restantes son: jefe de Inteligencia de Negocios, Supervisora central de Cajas, analista de convenio y cobranza, tesorero supervisión central cajas, aux. tipeo informes médicos, dos ejecutivas de ventas, auxiliar de imagenología, y analista contable.- También se acompañan unas planillas Excel, las cuales contienen información númerica, pero se desconoce su origen pues, no se encuentran suscritas, tampoco es posible conocer que profesional la realizó. Y en cuanto a documental, se allegan unos cuadros comparativos, que al igual que los anteriores, se desconoce quien los confeccionó, en base a qué antecedentes.-

e) Asimismo, se aportó el testimonio de don Cristóbal Torrealba y de don Sebastián Zamorano, cuyas declaraciones ya fueron transcritas en el considerando quinto de este fallo.-

SEPTIMO: Que debe tenerse presente que, la causal en estudio es de carácter objetivo, de manera tal que su aplicación no depende de la mera voluntad del empleador, sino de la concurrencia de las situaciones mencionadas en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo u otras análogas o similares, con un trasfondo de carácter técnico o de orden económico, tal como se ha pronunciado la Excma. Corte Suprema en numerosas oportunidades señalando "El despido por necesidad de la empresa debe estar asociada por regla general, a una causa que no sea la mera voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores. El artículo 161 del Código del Trabajo señala casos ilustrativos, que pueden englobarse en aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los aspectos de orden económico que autorizan a invocar la causal de término, se refieren a que debe existir un detrimento en la situación financiera de la empresa que haga insegura su marcha, lo que, debe necesariamente ser acreditado. Más aún, los casos contemplados en él no son de carácter taxativo, es decir, la disposición puede alcanzar situaciones análogas semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de la instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hagan inseguro su funcionamiento. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización derivados ambos de la empresa o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación motivo de exoneración conlleva". (Código

del Trabajo Sistematizado con Jurisprudencia. Eduardo Caamaño Rojo Directo. Abeledo Perrot. 2012. Tomo III. Página 1.406-1.407).

Que lo anterior, resulta concordante con la estabilidad relativa en el empleo existente en nuestra legislación laboral, por medio de la cual el contrato de trabajo puede disolverse al existir un motivo justificado, esto es una razón que permita concluir un vínculo de la naturaleza en estudio, como serían el término del plazo, la conclusión de la obra o faena, fuerza mayor o caso fortuito, necesidades de la empresa o alguna de las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, contemplándose el término de los servicios por la mera voluntad del empleador sólo en casos puntuales.

Dicho lo anterior, y analizada la prueba aportada por la demandada, ya antes detallada, no es posible dar por acreditada la causal de despido invocada. Primeramente no se aportan antecedentes que demuestren que efectivamente se hizo indispensable prescindir de los servicios de la actora propiamente tal. Luego la situación de la pandemia es un hecho público y notorio, mas la demandada no ha logrado acreditar la real necesidad de prescindir de los servicios de la actora de autos, pues no se probó el despido masivo de teleoperadores como señala en su libelo. Asimismo, la prueba directa incorporada no reúne los requisitos necesarios para tenerla como plena prueba, por las razones ya dichas en el considerando anterior.-

Por otro lado, ambos testigos están contestes en señalar que el personal de call center a partir del mes de marzo de 2020 se dispuso que operaran a través del teletrabajo, desconociéndose la razón por la cual la demandante de autos no fue destinada a ello. Unido además, a lo declarado por el testigo señor Torrealba quien afirma que se revisan los resultados de los teleoperadores y luego se opta por su despido, es decir, la real motivación de la desvinculación de la actora no sería la señalada en la carta.-

En consecuencia, no habiendo logrado acreditar las necesidades de la empresa invocadas por el empleador, se procederá a acoger la acción de despido improcedente deducido por la actora de autos.-

OCTAVO: Para los efectos de determinar el recargo legal de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, se estará para su cálculo al monto pagado por el empleador en finiquito debidamente suscrito ante Ministro de Fe por ambas partes, por los años de servicios de la actora que fue de $ 7.169.353, por lo que el 30% asciende a la suma de $ 2.150.805.-

NOVENO: Que en cuanto a la procedencia de efectuar la devolución del descuento de AFC, cabe señalar que, a juicio de esta Juez, aquella deducción sí es procedente, pues aun cuando la causal invocada se califique como improcedente, como ocurre en el caso de marras, aquella declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto el motivo jurídico que la fundamenta, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728.

Que además de lo anterior, conforme lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el evento de no ser acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el término se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, situación que en autos, no se produce.

A mayor abundamiento, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.-.

Que así también se entiende del tenor del artículo 52 de la misma Ley, el que dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las

prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contempló.

Que finalmente, debe señalarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

Lo anterior además ha sido resuelto en recurso de unificación de jurisprudencia de nuestra Excma. Corte Suprema, reciente de 3 de enero de 2020 en causa Ingreso Corte N° 11905-19.-

Que así las cosas de acuerdo a todo lo antes razonado, se rechazará la solicitud de devolución del descuento de AFC que se pide.-

DECIMO: Respecto de las prestaciones reclamadas a los bonos NPS, contact center y diferencia de movilización, de conformidad al contrato colectivo claúsula 13° se establece: **Bono de cumplimiento y de indicadores de servicio y satisfacción usuaria.**

“La empresa pagará semestralmente a cada trabajador afecto a este contrato colectivo, un bono por la suma de 2,0 UF por el cumplimiento de la meta semestral de "NPS" definida por la empresa.

El bono correspondiente al cumplimiento de metas del primer y segundo semestre de cada año se pagará en los meses de agosto y febrero respectivamente, de los años de vigencia de este contrato colectivo.

El pago de este bono se aplicará y medirá en relación al centro médico donde el trabajador haya prestado sus servicios. Si en un mismo periodo, el trabajador prestó sus servicios en más de un centro médico, el bono se calculará proporcionalmente al tiempo que prestó sus servicios en cada centro y de acuerdo al grado de cumplimiento de la meta en cada uno de los centros en que prestó sus servicios.

La empresa publicará y actualizará semestral mente en los meses de agosto y febrero, en la intranet corporativa, los resultados actualizados del cumplimiento de "NPS" de todos los centros, junto con enviar los mismos resultados a la organización sindical, para su conocimiento.

Por su parte, para aquellos trabajadores que se desempeñen en el contact center de la Empresa, se pagará semestralmente a cada trabajador con contrato indefinido, un bono por la suma de 1,5 UF brutas por el cumplimiento semestral de los indicadores que la empresa determine e informe en su oportunidad, los que considerarán en forma copulativa:

a) Resultados de la encuesta mensual de satisfacción usuaria. (NPS)

b) Resultado satisfacción neta global del cargo Teleoperador de 75 puntos y más.

c) Que cada trabajador no haya incurrido en quiebre de atención en el semestre respectivo.

Las mediciones del cumplimiento semestral se realizarán en los meses de junio y diciembre de cada año, por lo que si se obtiene el cumplimiento el bono se pagará los meses de julio y enero respectivamente”.-

La demandante, solo reclama el pago de estas prestaciones, esto es, bono NPS y bono “contact center” sin aportar antecedentes que demuestren que cumplió con los presupuestos antes descritos, razón por la cual se rechazará tal pretensión.-

Asimismo, en relación a la diferencia de movilización mensual, el mismo instrumento colectivo, en su cláusula QUINTA, estipula: "**Movilización.**

La empresa otorgará a todos los trabajadores afectos al presente contrato colectivo la siguiente asignación de movilización mensual ascendente a $51.000.- (cincuenta y un mil pesos), la que será pagada en forma proporcional a los días efectivamente trabajados…".-

Sobre este punto, revisadas las liquidaciones de remuneraciones de la actora, acompañadas por ambas partes, se observa que en noviembre de 2019 trabajó 19 días, en diciembre de 2019 trabajó 22 días, enero 2020 y febrero de 2020 ,cero días, marzo de 2020 trabajó 13 días y finalmente en abril de 2020 solo laboró 17 días.

En consecuencia, no procede el pago de las diferencias que reclama la demandante en su libelo, las que serán desestimadas.-

UNDECIMO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la presente controversia.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 161 inciso 1º, 162, 168, 172, 173 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **SE DECLARA**:

I.- Que se **ACOGE PARCIALMENTE LA DEMANDA DE AUTOS**, en cuanto el despido de la actora es **IMPROCEDENTE,** por lo que la demandada INTEGRAMEDICA S.A, deberá pagar a la actora la suma única y total de **$ 2.150.805.**-, que corresponde al recargo del 30% de la indemnización por años de servicios de conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.-

II.- Que la suma ordenada pagar lo será con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

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

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : M-1924-2020

RUC : 20- 4-0279198-6.

Dictada por doña **CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA
Fecha: 10-09-2020 13:41:03 UTC-4

PCPXRFNECT

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl