

San Fernando, veinticuatro de agosto de agosto de dos mil veintitrés.

VISTO.

LA DEMANDA.

PRIMERO: Comparece ante este tribunal doña **Ximena Elvira Silva Muñoz**, docente, domiciliada en Calle Cardenal Caro N°681, comuna de San Fernando, quien en procedimiento de aplicación general interpone demanda de cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN FERNANDO**, RUT N°71.328.600-1, del giro de su denominación, representada legalmente por doña **Carmen Gloria Escobar Silva**, de quien se ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Calle Negrete, Pasaje Interior Los Copihues N°743, comuna de San Fernando, en virtud de los siguientes fundamentos.

En cuanto a la relación laboral.

Expone que ingresó a prestar servicios para la demandada en su calidad de profesional de la educación, bajo vínculo de subordinación y dependencia con fecha 31 del mes de diciembre del año 1981; que se mantuvo hasta el 3 de agosto de 2020, fecha en la cual fue despedida por la causal del artículo 72, letra e), del Estatuto Docente, Ley Nro. 19.070: ***“Por obtención de jubilación, pensión renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes”***, según carta de aviso.

Señala que los servicios contratados consistían en la labor de docente directivo, en su calidad de Docente Directivo del Establecimiento Educacional Básico Abel Bouchon Faure, Ex Escuela F-001, de la Localidad de Angostura, según lo establecen los artículos 7°, 7° bis y 12° bis de la Ley N°19.070; que la jornada pactada era de 44 horas, según lo establece el artículo 80° de la Ley N°19.070, con distribución de lunes a viernes; que la remuneración pactada era la suma de \$2.051.691; y que la relación laboral era de carácter titular, según lo indica el artículo 27 del Estatuto Docente, Ley N°19.070.

Sostiene que en su calidad de docente, con fecha 5 de diciembre del año 2018, gestionó su postulación a la Ley N°20.976, en lo que respecta al Retiro Voluntario Docente, y que dentro de este procedimiento documental presentó su carta de renuncia voluntaria docente, la cual fue aceptada y visada tanto por la Corporación Municipal de San Fernando y por el mismísimo Ministerio de Educación, quien le otorga el beneficio al citado retiro en calidad de beneficiaria.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: GFKPXHXZHJG

Antecedentes previos.

Explica que con fecha 6 de octubre del año 2020, presentó demanda laboral solicitando en su parte petitoria “2.- Declaración de que la docente se encuentra acogida a la Ley de Bonificación al Retiro Voluntario Docente, donde su causal de término de relación laboral es renuncia voluntaria, la cual fue tramitada y aceptada tanto por la misma Corporación Municipal de San Fernando como el Ministerio de Educación, al día 5 de diciembre del año 2018. 3.- Se declare el despido que fui objeto es injustificado, indebido e improcedente”.

Luego, indica que con fecha 26 de junio del año 2021, se dicta sentencia en la cual el tribunal determina “I. Que se rechaza en todas sus partes la demanda interpuesta por doña Ximena Elvira Silva Muñoz, en contra de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN FERNANDO, representada legalmente por don Luis Antonio Berwart Araya, todos ya individualizados. II. Que no se condena en costas a la demandada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar”, y que siendo resuelto el recurso de unificación el día 27 de enero del año en curso, declarándolo improcedente”.

Menciona que habiéndose fallado la improcedencia del pago del bono incentivo al retiro, y de conformidad al artículo 448 del Código del Trabajo que establece: “En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta”, esto en aplicación del artículo 2 ley 20.976 que señala: “La bonificación se regulará por la ley N° 20.822” en relación al artículo 3 de la ley 20.822 al establecer que: “La bonificación precedentemente señalada no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será incompatible con toda indemnización o bonificación que, por concepto de término de la relación o de los años de servicio, le pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera fuera su origen y a cuyo pago concurra el empleador. Especialmente será incompatible con aquéllas a que se refieren los artículos 73 y 2° transitorio del decreto con fuerza de ley N°1, de 1997, del Ministerio de Educación”.

Indemnizaciones devengadas del estatuto docente

Postula que de conformidad al artículo 2° transitorio de la ley 19.070, se hizo una promesa a los profesionales de la Educación respecto a su indemnización por los años servidos previos a la vigencia de dicho Estatuto, norma que establece que: “La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años



de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3.º de la ley N.º 19.010. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese”.

En este sentido, apunta que la Contraloría señala cuales son los requisitos para que sea pagado este beneficio legal y establece que *“Para acceder a la compensación del artículo 2º transitorio de la ley N° 19.070, es menester que el nexo contractual en la administración municipal haya comenzado con anterioridad a la entrada en vigor del referido ordenamiento jurídico -1 de julio de 1991-; que a esa fecha, el interesado tuviera derecho a recibir indemnización por años de servicio, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo; que el mencionado vínculo laboral se hubiese mantenido ininterrumpidamente hasta la data de cese efectivo de las funciones del maestro; y, finalmente, que la desvinculación se produzca por alguna de las causales indicadas en dicha norma legal”* (Dictamen 71.920 - 6/NOV/2013).

Conforme a lo anterior, afirma que cumple con todos los requisitos descritos por las normas citadas y lo determinado por el órgano contralor, pues tuvo un nexo contractual en la administración municipal con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto Docente, esto es, entre el 31 de diciembre de 1981 hasta el 30 de junio de 1991; porque a esa fecha, tenía derecho a recibir indemnización por los años de servicio conforme a las disposiciones del Código del Trabajo, correspondiente a 10 años, debido a que entre esas fechas medió 9 años y 7 meses, o sea 300 días de remuneración o 10 meses de la última remuneración; su vínculo laboral se mantuvo durante todo el período, en forma ininterrumpida, el cual persistió hasta el cese efectivo del servicio, de las funciones de profesor; y porque la desvinculación se produce por alguna de las causales indicadas en dicha norma legal, esto es, alguna similar a la contenida en el artículo 3º de la Ley 19.010, que contiene una norma equivalente a la actualmente contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

No obstante lo anterior, indica que cuando consultó por el pago de esta indemnización, la corporación de San Fernando negó su derecho al citado beneficio legal, señalando que no tenía derecho a ningún beneficio.

Fundamentos de derecho.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: GFKPXHXZHJG

Argumenta que desde el momento que su calidad profesional y laboral era la de profesional de la educación, traspasada desde el Ministerio de Educación a la Municipalidad de San Fernando, cumple con la exigencia del artículo 2° transitorio, inciso 1° del Estatuto Docente, norma que dispone que la aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará el término de la relación laboral para ningún efecto, *“incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieren tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley”*.

Puntualiza que el inciso 2° de esta preceptiva, añade que las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la ley 19.010, para lo cual el legislador dispuso que la indemnización respectiva se determinará, computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto, y por las remuneraciones que estuviese percibiendo el profesional de la educación a la fecha del cese.

De esta forma, refiere que habiendo sido traspasada el 31 de diciembre de 1981 a la dotación docente de la Municipalidad de San Fernando y habiéndose promulgado y publicado el Estatuto de los Profesionales de la Educación contenido en la ley 19.070, en el Diario Oficial del 1° de julio de 1991, le corresponde una indemnización equivalente a 30 días de remuneración mensual devengada por 10 años de servicios.

Relata que como se ha dicho y discutido en esta materia en nuestros Tribunales de Justicia, la norma precedente descansa en la hipótesis del cambio de régimen legal operado en virtud de la ley 19.070, el vínculo laboral preexistente de los profesionales de la educación que se encontraban en funciones a la fecha de entrada en vigencia de este cuerpo estatutario, el que no se vio alterado en forma alguna, debiendo entenderse que continuó ininterrumpidamente y sin solución de continuidad de producido el cambio normativo.

Agrega que por ese motivo, el legislador conjuntamente con declarar la subsistencia del vínculo laboral, protegió la sobrevivencia del derecho a la indemnización por años de servicio que eventualmente tenían los profesionales de la educación con anterioridad al cambio legal, ordenando, entonces, que tales indemnizaciones podrían ser percibidas al momento del cese efectivo de los servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal “similar” a las establecidas en el artículo 3° de la ley 19.010.

Menciona que el citado artículo 3 de aquella ley -vigente a la época de la dictación del Estatuto Docente-, disponía, en lo pertinente a esta materia, que “e/



empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”, originando en tal caso, la actual causal prevista en el artículo 161 y dando el derecho al trabajador a la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 163, ambas normas del actual Código del Trabajo.

Conforme a lo anterior, considera que es absolutamente razonable y adecuado concluir que el término de labores de los docentes, a causa del cese de horas por el empleador (Municipio o Corporación Municipal), jubilación por vejez o anticipada, por salud irrecuperable o incompatible o renuncia anticipada e irrevocable para jubilar, contenida en el inciso 11 del artículo 70 de dicho Estatuto Docente, son todas similares a las necesidades de la empresa y se encuentran dentro del supuesto legal de “**falta de adecuación laboral**” del trabajador, a causa de su edad o daño biológico.

Remarca que tal predicamento antes descrito, en ningún caso se puede ver alterado por la modificación introducida por la ley 19.759 al artículo 161 del Código del Trabajo al eliminar como supuesto y fundamento fáctico de la necesidad de la empresa, “la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”, debido a que se dejó constancia expresa en la historia fidedigna del establecimiento de dicha ley modificatoria, que la antedicha supresión de tal fundamento fáctico, no impedía entender comprendida dentro del amplio concepto de “necesidades de la empresa”, la aludida falta de adecuación laboral del trabajador.

Añade que el hecho a que la norma referida por el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente, comprende el “texto” del artículo 3° de la Ley 19.010, no del artículo 161 del Código del Trabajo que difieren en este acápite por razones de actualización legislativa.

Por lo demás, destaca que tal norma de justicia elemental, busca reconocer un derecho que acerca a los profesores traspasados a los Municipios a la constitucional igualdad ante la ley, derecho de mayor orden, en atención a lo prescrito por el Código del trabajo respecto de los trabajadores que, conforme al artículo 7° transitorio, poseen indemnización por años de servicios, sin límite ni tope imponible, condición equivalente a que se encuentran los profesores traspasados del sector público a la educación municipalizada.

Razona que entenderlo de otra forma no solo comprende un acto de mezquindad, sino que una discriminación inaceptable para quienes han desarrollado una actividad profesional del mayor valor como es la docencia en



establecimientos de educación pública, por lo que de conformidad al artículo 2° transitorio de la Ley 19.070, Estatuto Docente, para tener derecho a la indemnización mencionada, no se requiere que el trabajador cese por la aplicación del aludido artículo 161 del Código del Trabajo, sino que por una causal similar a las que contemplaba el artículo 3 de la Ley 19.010, disposición estatutaria que no ha sido modificada, la que es posible asimilar a ésta, la cesación de los servicios por la renuncia anticipada e irrevocable por cercanía a la edad de jubilación para la obtención de dicho beneficio previsional, por obtención de la jubilación misma, por la pensión de vejez o invalidez prevista en la letra e) del artículo 72 del estatuto Docente, todas ellas con el denominador común que se sustentan en el hecho que el trabajador se ve forzado u obligado a hacer abandono del cargo, por razones ajenas a su voluntad, originadas en su ineptitud física, sea por salud o por la avanzada edad que le impiden sostener el cumplimiento de sus labores profesionales docentes.

Postula que es improcedente e insostenible entender que la incorporación de nuevas circunstancias de término de servicios, por obra de leyes posteriores a la ley 19.070, limite o impida la plena eficacia de la norma tutelar y protectora contenida en el artículo 2° transitorio de ese texto legal, debido a que tal disposición, indiscutiblemente, no se remite a determinadas causales de cese, sino que se dirige en forma amplia e inclusiva a cualquiera de ellas, bajo la condición de similaridad, esto es, de semejanza, parecido o equivalencia a los fundamentos fácticos señalados en el artículo 3 de la Ley 19.010.

Hace presente que tampoco es posible soslayar que la modificación del artículo 161 del Código del Trabajo, consideró la introducción del artículo 161 bis, el que estableció una nueva causal de despido que habilita al trabajador a reclamar el pago de indemnización por tal efecto, con recargo del 50% de la indemnización del artículo 163, a causa de despedir a una persona basada en su estado de invalidez, lo que tiene relación con la supresión de la falta de aptitud física del trabajador, las que sin duda, derivan de su salud o de la edad de prestador de los servicios.

Asegura que indudablemente estamos en presencia de derechos adquiridos, protegidos por la Constitución Política, desde el momento que, por el solo ministerio de la ley, al momento de ser traspasada como docente, desde el Ministerio de Educación a la Corporación Municipal de San Fernando, se le incorporó a su patrimonio el derecho a la indemnización por años de servicios, debido a que el régimen estatutario aplicado en las Corporación Municipalidades fue el Código del Trabajo, el cual aplicado sin solución de continuidad, incorporó a su patrimonio el derecho a ser indemnizados por años de servicios, lo cual fue



reconocido y ratificado mediante la regla establecida en el citado artículo 2 transitorio, en los términos antes reseñados.

Cita la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, manifestada en sentencia de unificación recaída en causa rol 7.792-2014, la que se pronuncia sobre la compatibilidad de la indemnización reclamada con la causal prevista en el artículo 72 h) de la ley Nro. 19.070, relativa a la salud incompatible o irrecuperable.

Peticiones concretas.

Por lo anterior, solicita que la demandada sea condenada al pago de la indemnización devengada de conformidad al artículo 2° Transitorio de la ley 19.070, por 10 años, la que si se considera que la remuneración pactada era la suma de \$2.051.691, asciende a **\$20.516.910**, junto con los reajustes e intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, más las costas de la presente causa.

LA CONTESTACIÓN.

SEGUNDO: En tiempo y forma, comparece el demandado, quien contesta la demanda en los siguientes términos.

Excepción de caducidad.

Expone que la propia demandante reconoce en su libelo que el día 3 de agosto de 2020 fue despedida por su parte, y que presentó una demanda por despido injustificado el 6 de octubre de 2020; que la presente demanda fue presentada con fecha 25 de mayo de 2022, 661 días después del despido; y que aquí se están cobrando prestaciones que tienen que ver con el despido de fecha 3 de agosto de 2020, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° Transitorio de la ley N° 19.070.

Indica que en este caso debemos aplicar el artículo 168 del Código del Trabajo, vigente al término de la relación laboral de la demandante con su parte, de acuerdo al cual: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”.*

Entiende que la acción se encuentra caduca, toda vez que se está pidiendo la indemnización del artículo 2° Transitorio de la ley N° 19.070, para lo cual debemos atender al inciso segundo de dicho artículo transitorio, conforme al cual: *“Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010. En tal caso, la*



indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese”.

Señala que en ese orden de ideas -y sin admitir que la Corporación sea deudor de esta indemnización-, al ser una indemnización exigible al momento de haberse producido el cese efectivo de los servicios, esta sería una de las que se paga en ese instante, por lo que resulta razonable sostener que su plazo de caducidad está vinculado al artículo 168 del Código del Trabajo, de manera tal que el plazo de caducidad se encontraría vencido 60 días hábiles después del cese de los servicios, es decir, la fecha en la que el plazo se encontraría vencido es el 16 de octubre de 2020.

Menciona que el artículo 510 en su inciso segundo del Código del Trabajo establece: *“En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”*. Estima que a pesar que el texto es claro en señalar que se trata de una prescripción la establecida en el artículo citado, si el tribunal lo considerase un plazo de caducidad, este también se ha cumplido con creces, tomando en consideración el tiempo transcurrido entre el despido y la presentación de la demanda.

Por lo tanto, solicita que se acoja la presente excepción con costas.

Excepción de prescripción.

En subsidio, expone que con fecha 25 de mayo de 2022 se interpuso demanda de cobro de prestaciones laborales por parte de doña Ximena Elvira Silva Muñoz; que consta en estos autos que el despido se hizo efectivo el 3 de agosto de 2020; que la demandante, con fecha 25 de mayo de 2022, presentó la demanda de autos, contando 661 días desde el despido, siendo notificada a esta parte el 24 de noviembre de 2022, quedando en un total de 935 días o 2 años 6 meses y 22 días; y que la demandante presentó con fecha 6 de octubre de 2020 una demanda en contra de su parte en causa RIT O-98-2020 ante este mismo tribunal, a la que genéricamente hizo referencia en el actual libelo, causa que quedó completamente ejecutoriada con fecha 17 de febrero de 2020, en cuyo petitorio no pidió el cobro de esta prestación.

Indica que el artículo 510 del Código del Trabajo, establece en su inciso segundo que: *“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.*



En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”.

Explica que la prescripción en general de todos los derechos del Código del Trabajo es de 2 años desde que se hicieron exigibles, estableciendo que este tiempo se acorta en caso de existir terminación de los servicios del trabajador a un plazo de 6 meses, por lo que en tal sentido, debemos estar entonces a lo dispuesto en el artículo 2503 del Código Civil en lo que respecta a la interrupción de la prescripción en materia de acciones judiciales, conforme al cual: *“Interrupción civil es todo recurso judicial intentado por el que se pretende verdadero dueño de la cosa, contra el poseedor.*

Sólo el que ha intentado este recurso podrá alegar la interrupción; y ni aun él en los casos siguientes:

1º. Si la notificación de la demanda no ha sido hecha en forma legal;

2º. Si el recurrente desistió expresamente de la demanda o se declaró abandonada la instancia;

3.º Si el demandado obtuvo sentencia de absolución.

En estos tres casos se entenderá no haber sido interrumpida la prescripción por la demanda”.

Ilustra que tal artículo solo puede ser leído en concordancia con el artículo 2518 del mismo cuerpo legal, que prescribe que: *“La prescripción que extingue las acciones ajenas puede interrumpirse, ya natural, ya civilmente.*

Se interrumpe naturalmente por el hecho de reconocer el deudor la obligación, ya expresa, ya tácitamente.

Se interrumpe civilmente por la demanda judicial; salvos los casos enumerados en el artículo 2503”.

Dicho esto, considera que las acciones que la denunciante pretende hacer valer en su libelo se encuentran prescritas, por cuanto han transcurrido con creces los plazos de prescripción extintiva establecidos en el artículo 510, incisos 2º y 3º, toda vez que el término de los servicios se produjo el 3 de agosto de 2020, notificándose a esta parte la demanda de autos recién el día 24 de noviembre de 2022, habiendo transcurrido el tiempo en cuestión.

A este respecto, señala que la prescripción no se interrumpe con la mera presentación de la demanda, sino que con la notificación de la misma.

Por todo lo anterior, solicita se acoja la presente excepción, con costas.

Contestación propiamente tal.

En caso de no ser acogidas las excepciones opuestas, luego de negar todos los hechos contenidos en la demanda, señala que reconoce los siguientes:



1. La fecha en la que la demandante ingresó a trabajar.
2. La remuneración de la demandante.
3. La fecha de término de los servicios de la demandante, esto es, el 3 de agosto de 2020.
4. La causal de término de los servicios, a saber, el artículo 72 letra e) de la ley N° 19.070: “Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes”.

Precisa además que con fecha 6 de octubre de 2020 la demandante presentó una demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de esta parte, la que se tramitó ante este tribunal bajo el rol O-98-2020, rechazada en todas sus partes por todos los tribunales que conocieron de ella, quedando la sentencia firme y ejecutoriada con fecha 17 de febrero de 2022.

A este respecto, señala que este tribunal dictó sentencia con fecha 26 de junio de 2021, la cual se encuentra firme y ejecutoriada con fecha 12 de febrero de 2022, en la que se tuvo por acreditado que la demandante tenía el beneficio de pensión por vejez, lo que abunda ya a lo que su parte reconoce como despido, para lo cual cita el considerando séptimo de la sentencia: *“Asentado lo anterior, el tribunal debe determinar si al momento en que la demandante fue despedida, efectivamente se encontraba en el supuesto de hecho previsto en el artículo 72 e) del Decreto con fuerza de Ley ya mencionado. Para estos efectos, resulta decidor el testimonio prestado por la señora Silva Muñoz al momento de absolver posiciones, quien declara que se acogió a pensión desde el año 2013, es decir, casi ocho años antes de postular al beneficio contemplado en la Ley N° 20.976. En consecuencia, el tribunal tendrá por acreditado que la demandante al tiempo en que fue desvinculada, ya era beneficiaria de una pensión, y al no ser acreditada que ésta tuviere su origen en una función distinta a la docente, el tribunal entiende que la causal de terminación de su relación laboral, fue correctamente aplicada por la demandada”*.

Reconoce que si bien los hechos en esta causa son pacíficos, no hay acuerdo de cómo se les aplica el derecho, pues a su parecer no es procedente esgrimir en este caso el artículo 2° transitorio de la ley Nro. 19.070, ya que de su texto se desprende que los requisitos para hacerlo aplicable son los siguientes:

1. Que se haya trabajado antes de la entrada en vigencia del estatuto docente.
2. Que haya cesado la prestación de servicios.
3. Que la causal por la que se terminaron los servicios haya sido similar a las establecidas en el artículo 3° de la ley N°19.010.

En tal sentido, acepta que la demandante solamente se cumple con los primeros 2 requisitos para acceder a la indemnización en cuestión. Para explicar



aquello, cita el artículo 72 letra e) de la ley N°19.070, de acuerdo al cual: *“Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;”*

Así, replica que no puede entenderse, como así lo quiere la demandante, que la causal establecida en el artículo 72 letra e) del Estatuto docente sea una causal similar a la establecida en el artículo 3 de la Ley 19.010, la que prescribe en lo pertinente que: *“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”.*

En tal sentido, entiende que la causal por la cual la demandante fue despedida no es siquiera semejante a las llamadas “necesidades de la empresa”, toda vez que el hecho que la demandante se jubilara no tiene una similitud con las necesidades de la Corporación en su momento.

Falta de oportunidad de la petición de la demanda.

Por otro lado, hace presente que la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio de la ley Nro. 19.070 se asimila a una indemnización por años de servicio, como se ha ido entendiendo, lo que debe ser solicitado al momento de haberse cesado la prestación de servicios de la demandante.

Así, destaca que el artículo 168 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas”.*

En ese sentido, apunta que el artículo 163 del mismo cuerpo legal dispone que: *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o*



colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

En ese sentido, como ya lo mencionó al oponer la excepción de caducidad, se ha perdido la oportunidad para poder demandar los conceptos que se solicitan en el libelo, debido a que hasta 60 días de la separación de la trabajadora se podía demandar el concepto del artículo 2° transitorio del estatuto docente, por lo que la demanda debe ser desestimada meramente por la falta de oportunidad para demandar el concepto indicado.

Por lo expuesto, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

AUDIENCIA PREPARATORIA.

TERCERO: Con fecha 3 de enero de 2023, se desarrolla **audiencia preparatoria**, oportunidad en la que la demandante evacúa el traslado de las excepciones opuestas en los siguientes términos.

Señala primeramente que respecto de la prescripción y caducidad omite la parte contraria señalar el artículo 8 de la ley 21.226 y el artículo único de la ley 21.379 régimen jurídico especial que se dictó en estado de excepción, específicamente sobre el COVID-19. Refiere que en dicho régimen se suspendió y se prorrogó tanto la prescripción como la caducidad en materia laboral, motivo por el cual se estableció que el plazo comenzaba a correr recién el 30 de noviembre del año 2021.

Que respecto de la caducidad, indica no es procedente en este tipo de casos porque lo que se pide y se discute no es específicamente un despido injustificado sino lo que se plantea es un cobro de una prestación que es un indemnización que tenía la parte contraria, motivo por el cual no sería procedente el tema de la caducidad.

Anuncia que respecto a la prescripción se debería hacer la distinción que establece el artículo 510 del tipo de obligación que se pretende si es un derecho o una acción, específicamente de una acción derivada de un contrato. En este caso, corresponde a un derecho que tiene la parte por la indemnización de acuerdo al capítulo 5 del título primero del Código del Trabajo, motivo por el cual el monto de prescripción sería aproximadamente de 2 años por lo que en este caso concreto,



estarían dentro del plazo legal, motivo por el cual debe ser rechazada la prescripción también.

Añade que asimismo, su parte acompañó sentencia en los medios de prueba que se acompaña donde se establece por la Excma. Corte Suprema de justicia en recurso de unificación del año 2022 que el plazo de prescripción se suspende por la sola presentación de la demanda, motivo por el cual solicitan el rechazo tanto de la excepción de caducidad como de prescripción, con expresa condenación en costas.

El tribunal deja su resolución para sentencia definitiva.

Acto seguido, el tribunal propone a las partes bases de **conciliación**, la que no se produce.

Luego, se fijan como **hechos y puntos a probar**, los siguientes:

Respecto de la excepción de caducidad.

Efectividad de cumplirse con los requisitos legales para acceder a la excepción de caducidad.

Respecto de la excepción de prescripción.

Efectividad de cumplirse con los requisitos legales para acceder a la excepción de prescripción

En cuanto al fondo.

Efectividad de adeudar la parte demandada la indemnización reclamada en la demanda.

La parte demandada interpone recurso de reposición en contra de la resolución que recibe la causa a prueba, la que es rechazada por el tribunal, de acuerdo a los fundamentos que constan en audio.

Finalmente, las partes ofrecen los medios de prueba de que se valdrían en audiencia de juicio.

AUDIENCIA DE JUICIO.

CUARTO: Con fecha 9 de mayo y 19 de julio, ambos de 2023, se desarrolla **audiencia de juicio**, oportunidad en la que las partes incorporan los siguientes medios de prueba:

De la demandante.

Documental:

1. E-book de la causa Rol O-98-2020, de este mismo tribunal, seguida entre las mismas partes de este juicio.
2. Carta de aviso de la actora.

Documentos registrados en folio 32 al 33.

De la demandada.

Documental.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: GFKPXHXZHJG

1. E-book de la causa Rol O-98-2020, de este mismo tribunal, seguida entre las mismas partes de este juicio.

Documento registrado desde folio 23.

Vista de la causa:

1. El Tribunal tiene a la vista la causa RIT O-98-2020 seguida ante el mismo Juzgado de Letras del Trabajo de San Fernando.

Finalmente, las partes hacen uso de su derecho a realizar **observaciones a la prueba, y conclusiones.**

CONSIDERANDO.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD Y PRESCRIPCIÓN.

QUINTO: Para resolver estas defensas, resulta útil recordar, respecto de ambas, que la demandante solicita el pago de la indemnización por años de servicios que contempla el artículo 2 transitorio de la ley Nro. 19.070, el que estima corresponde a un derecho establecido en el Capítulo 5 del Título Primero del Código del Trabajo, motivo por el cual la prescripción sería de 2 años, por lo que en este caso concreto estaría dentro del plazo legal para interponer la demanda.

Ahora bien, en este punto es necesario efectuar las siguientes precisiones previas. En primer lugar, el capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, regula las remuneraciones, en cuanto a su concepto y diferentes formas en las que ésta se puede manifestar; forma y oportunidad de pago; entre otros aspectos relacionados a ellas, pero no contempla ningún caso de indemnización como la que ahora reclama la demandante. En segundo lugar, lo que sí se solicita en este proceso, como así en forma expresa lo señala la demandante en el petitorio de la demanda, es el pago de la indemnización a que se refiere el inciso segundo del artículo 2 transitorio de la ley Nro. 19.070, el que prescribe que: *“Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3º. de la ley N.º 19.010”*.

SEXTO: Aclarado lo anterior, se debe señalar que la ley Nro. 19.010, que establece “Normas sobre Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo”, modificó el Código del Trabajo en esta materia, estableciendo un título destinado a regular las causas por las cuales podría concluir un contrato de trabajo, las formalidades correspondientes, y sus consecuencias, pasando a formar parte de su cuerpo normativo el 29 de noviembre de 1990, fecha en la cual fue publicada en el Diario Oficial, por lo que desde ese momento inicia su vigencia y resulta ser obligatoria, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 6 del Código Civil.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: GFKPXHXZHJG

De este modo, el legislador en la ley Nro. 19.070, vinculó en forma indisoluble el derecho de la docente a obtener una indemnización por años de servicios, a aquellas causales que previene el actual artículo 161 del Código del Trabajo, al hacer una remisión expresa a la regla contenida en el artículo 3 de la ley Nro. 19.010, de idéntico tenor a aquel, y que modificó el código mencionado en la forma ya descrita, con la sola salvedad de que la referencia a la falta de idoneidad laboral y técnica del trabajador, fueron derogadas del artículo 161 ya mencionado, pero se mantuvieron en la ley Nro. 19.010. Sobre este punto se volverá más adelante.

SÉPTIMO: Por lo tanto, el tribunal concluye que la indemnización por años de servicios que la demandante demanda, corresponde a un derecho establecido en el Código del Trabajo. En este mismo sentido se ha pronunciado la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia recaída en Causa ROL N°45.058-2021, de fecha 25 de agosto de 2022.

OCTAVO: Atendido lo anterior, podemos señalar para un mejor entendimiento de lo que se resolverá, que la **caducidad** puede ser definida como la extinción de un derecho por no haberse ejercido la acción correlativa, dentro del plazo establecido, de pleno derecho, y sin que sea necesaria declaración judicial, la que en caso de ser solicitada solo se limitará a constatarla. En este caso, el demandado sostiene que al ser una indemnización exigible al momento de haberse producido el cese efectivo de los servicios, esta sería una de las que se paga en ese instante, por lo que resulta razonable sostener que su plazo de caducidad está vinculado al artículo 168 del Código del Trabajo. Por lo tanto, el tribunal analizará esta defensa en relación a esta alegación.

El artículo 168 del Código del Trabajo, prescribe que el trabajador en los casos de despido injustificado, indebido, improcedente o sin causa legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación. En el presente juicio, se trata de un hecho no discutido que el cese efectivo de los servicios de la demandante tuvo lugar el 3 de agosto de 2020, lo cual es ratificado por la carta de aviso de término de contrato incorporada por la demandante.

Sin perjuicio de lo expuesto, resulta pertinente dejar asentado que el plazo de caducidad que contempla el artículo 168 del Código del Trabajo, solo dice relación con la facultad que le asiste al demandante de pedir que se declare que su despido es injustificado, indebido, improcedente o carente de causa legal, lo cual no es lo pedido en el presente juicio, sino que lo que se reclama es el pago de una indemnización a la que se tendría derecho por ser terminado el vínculo de



trabajo por alguna causal similar a la prevista en el artículo 3 de la ley Nro. 19.010, por lo que este argumento será desestimado.

Por su parte, la alegación consistente en que eventualmente el plazo previsto en el inciso segundo del artículo 510 del Código del Trabajo, es de caducidad, carece de sustento, pues como la norma referida lo señala en forma expresa, se trata de un plazo de prescripción, institución que será analizada en el siguiente Considerando.

Por lo tanto, el tribunal considera que la excepción en comento no cumple con las exigencias legales para ser acogida, por lo que la misma será rechazada.

NOVENO: Por su parte, la **prescripción** en materia laboral supone la pérdida de los derechos nacidos de un contrato de trabajo, cuando no son ejercidos por el titular de los mismos dentro del plazo que para ello fijan las normas legales¹. A diferencia de la caducidad, la prescripción no opera de pleno derecho, y requiere de un pronunciamiento judicial que así la declare.

En nuestro derecho laboral, la regla general en esta materia se encuentra establecida en el artículo 510 del Código del Trabajo, el que en lo pertinente prescribe que: *“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles. A su vez, el inciso segundo del mismo precepto previene que: “En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”.*

Del artículo transcrito, se advierte que el legislador establece, en lo que para efectos de este juicio resulta relevante, un plazo de prescripción distinto según si lo que se reclama es un derecho establecido por el Código del Trabajo, o bien uno estipulado por las partes en los actos y contratos relativos a la relación laboral, contemplados también en el mismo cuerpo de normas. En el primer caso, nos encontramos con derechos que tienen su fuente directa en la ley laboral, bajo la modalidad de mínimos irrenunciables, mientras que el segundo, hace referencia a los acuerdos que por sobre dichos mínimos predeterminados, son pactados por las partes con el objeto de mejorar las condiciones contractuales del trabajador.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que en el caso que nos convoca, la regla aplicable es la del inciso primero del artículo reproducido, ya que el monto de dinero reclamado constituye una indemnización por años de servicios, que se encuentra expresamente regulada en el artículo 2 transitorio de la ley Nro. 19.070, por lo tanto, tiene su fuente en una norma de tipo legal.

Asentado lo anterior, cabe señalar que el artículo 2 transitorio, en su inciso segundo establece que el pago de tal indemnización se debe verificar al momento

¹ Alonso García, citado por Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, Santiago, Thomson Reuters, 2015, p.477.



del despido, por lo que desde ese momento tal derecho es exigible. De acuerdo a ello, se debe recordar que a la fecha de la desvinculación de la demandante, esto es el 3 de agosto de 2020, se encontraba vigente la disposición contenida en el artículo 8 inciso tercero de la ley Nro. 21.226, que establece que: *“Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso”*

Dicho precepto, debe aplicarse conjuntamente con el artículo 11 del mismo cuerpo de normas, incorporado en este por la ley Nro. 21.379, el que prescribe que: *“A excepción de los artículos 4 y 6, en cada una de las demás disposiciones de la presente ley en que se refiere a la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y al tiempo en que éste sea prorrogado ha de entenderse que las respectivas reglas refieren al término que se extiende hasta el 30 de noviembre de 2021”.*

De este modo, a la fecha del despido el plazo para interponer la acción se encontraba prorrogado, comenzado a computarse la prescripción desde el 1 de diciembre de 2022, por lo que a partir de este día la demandante tuvo dos años para interponer la demanda.

De la revisión de la historia de la causa, se advierte que tanto la interposición de la demanda, como su notificación –realizada el 24 de noviembre de 2022, conforme al artículo 437 del Código del Trabajo-, fueron efectuadas dentro del plazo de dos años ya señalado, por lo que esta defensa también será rechazada.

EN CUANTO AL FONDO.

DÉCIMO: Para resolver el asunto sometido al conocimiento del tribunal, en primer lugar cabe destacar que la demandante señala que de acuerdo a lo resuelto por este mismo tribunal en causa RIT O-98-2020, su despido se produjo por la causal prevista en el artículo 72 e) de la ley Nro. 19.070, esto es, por la obtención ***“Por obtención de jubilación, pensión renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes”***, la que considera que se trata de una causal similar a las necesidades de la empresa, y se encuentran dentro del supuesto legal de ***“falta de adecuación laboral”*** del trabajador, a causa de su edad o daño biológico.



En este contexto, es dable reconocer que la falta de adecuación laboral del trabajador como causal de despido, fue suprimida del artículo 161 del Código del Trabajo, por la ley Nro. 19.759, publicada en el Diario Oficial el 5 de octubre de 2001, sin embargo, fue mantenida en la ley Nro. 19.010, por lo que para los efectos de este proceso en particular, debe entenderse vigente.

Ahora bien, dicho supuesto no presentó una definición legal. Para solucionar esta omisión, se debe acudir a lo dispuesto en el artículo 20 del Código Civil, de acuerdo al cual: *“Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras...”*. Nuestra jurisprudencia en forma ampliamente mayoritaria, estima que tal sentido es el que le confiere la Real Academia de la Lengua Española, la que define adecuación como la *“acción y efecto de adecuar”*², mientras que adecuar es definida como *“Adaptar algo a las necesidades o condiciones de una persona o de una cosa”*³. En conclusión, podemos señalar que la adecuación laboral dice relación con la capacidad de adaptación funcional que debe tener un trabajador en relación a las necesidades productivas de la empresa.

En este contexto, resulta útil hacer presente que de acuerdo a la historia de ley Nro. 19.759, *“el argumento principal que hay detrás de la propuesta para eliminar esta causal de despido tiene que ver con el hecho de que la renovación, la reconversión y la capacitación laboral deben ser de la esencia de toda empresa moderna. Cada trabajador ha de tener derecho a adecuarse a nuevas condiciones. En Chile las causales de despido son amplísimas. La de inadecuación laboral es muy negativa desde el punto de vista de la persona a quien se le aplica, porque la deja obsoleta en los mercados laborales. En primer lugar, constituye un estigma para el afectado, y en segundo término, habla muy mal de la empresa ya que demuestra incapacidad para adecuar a su personal a la obligatoria, justificada y absolutamente necesaria nueva tecnología”*⁴.

Por lo tanto, al definir esta causal de despido, cabe tener en cuenta lo que se ha señalado en el mensaje y en la discusión parlamentaria –relativa a la eliminación de la misma del artículo 161 del Código del Trabajo–, pues lo que se ha querido es centrar la razón del despido en necesidades de carácter económico o tecnológico. Vale decir, que el empleador despidiera cuando, por razones de carácter objetivo, no puede retener al trabajador⁵.

En consecuencia, y atendido lo expuesto en los párrafos precedentes, la falta de idoneidad laboral dice relación en último término con la falta de adaptación

² <https://dle.rae.es/adecuaci%C3%B3n>

³ <https://dle.rae.es/adecuar>

⁴ Señor Ricardo Solari, Ministro del Trabajo y Previsión Social, en sesión de discusión en sala, Fecha 03 de julio, 2001. Diario de Sesión en Sesión 9. Legislatura 344.

⁵ Walker Errázuriz, Francisco, Nuevas Formas, Terminación del Contrato de Trabajo, Editorial CEPET, Santiago, 1990, p.64.



del trabajador a las nuevas condiciones de funcionamiento de la empresa, las que en toda caso deben ser analizadas desde un punto de vista financiero y relacionado a la utilización de nuevas tecnologías.

DÉCIMO PRIMERO: En esta línea de razonamiento, el tribunal considera que el hecho de que la demandante sea beneficiaria de una pensión por jubilación a causa de sus funciones docentes, no puede ser asimilado a algunas de las causales que previene el artículo 3 de la ley Nro. 19.010, actual artículo 161 del Código del Trabajo, ya que el despido del que ella fue objeto se debe a razones que no se vinculan con ninguno de los motivos señalados en el Considerando anterior, y que de acuerdo a la letra del texto legal, y a la historia fidedigna del establecimiento de la ley Nro. 19.759, dicen relación con aspectos que se vinculan con el funcionamiento propia de la empresa, pero no con la decisión unilateral de la trabajadora de iniciar los trámites para obtener una pensión por vejez, la que, por lo demás, según se constata de la revisión de los antecedentes expuestos en la causa RIT O-98-2020, no fue informada por ésta a su empleador cuando la hizo efectiva.

Por lo tanto, el tribunal concluye que el término de la relación laboral no tiene su origen en una decisión del empleador, sino que éste solo se limitó a aplicar una causal legal de término de la relación laboral que en forma imperativa establece la ley. En efecto, el inciso primero del artículo 72 de la ley Nro. 19.070, prescribe que: *“Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: e) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes”*.

En consecuencia, al no ser acreditado el fundamento de la demanda, consistente en la asimilación de la causal de término del contrato prevista en el artículo 72 e) de la ley Nro. 19.070, con algunas de las señaladas en el artículo 3 de la ley Nro. 19.010, la acción será rechazada en su integridad.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en el artículo 6 y 20 del Código Civil; en los artículos 161, 168, 453, 454, 456, 459, y 510, todos del Código del Trabajo, artículos 8 y 11 de la ley Nro. 21.226; artículo 72 e) y 2 transitorio de la ley 19.070; artículo 3 de la ley Nro. 19.010; y demás normas aplicables, se **RESUELVE:**

- I. Que se rechaza en todas su partes la demanda interpuesta por doña **Ximena Elvira Silva Muñoz**, en contra de la **Corporación Municipal de San Fernando**, representada legalmente por doña **Carmen Gloria Escobar Silva**, todos ya individualizados.



II. Que no se condena en costas a la demandada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

RIT: 0-68-2022.

Se ordena el registro de esta sentencia, su notificación por correo electrónico a los abogados de las partes, y el archivo de los antecedentes en su oportunidad.

Sentencia dictada por Felipe Eduardo Cabrera Celsi, juez titular del Primer Juzgado de Letras de San Fernando.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: GFKPXHXZHJG