

Santiago, nueve de febrero de dos mil veintidós.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que por resolución de primero de abril de dos mil veintidós se ordenó la acumulación a la presente causa Rit T-1830-2020 de las causas Rit T-1833-2020, T-1839-2020, T-1840-2020, T-1838-2020, T-1853-2020, T-1852-2020 y T-1847-2020, por cuanto todas ellas tienen un mismo demandado, sus acciones son idénticas y se tramitan a través del mismo procedimiento y por estimar que se cumplía los requisitos dispuestos por el inciso primero, del artículo 449 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que la demandante JESSICA FERNANDA HERMOSILLA ROJAS (Rit T-1838-2020) llegó a avenimiento extrajudicial con la demandada, el cual fue aprobado por resolución de dieciocho de octubre de dos mil veintiuno. Que en audiencia de igual fecha el Tribunal aprueba la conciliación a la que arriban en la causa RIT T-1830-2020 la trabajadora doña CATHERINE ELIZABETH LAZO PETERS, en la causa RIT T-1833-2020 la trabajadora doña MARGARITA PATRICIA ALARCÓN SANDOVAL, en la causa RIT T-1839-2020 la trabajadora doña MARINÉ KARINA NOTARI CONTARDO, en la causa RIT T-1840-2020 la trabajadora doña MARÍA CAROLINA CERDA CAMAGGI, en la causa RIT T-1853-2020 la trabajadora, doña ELIZABETH YEANNETTE CARMONA OLIVARES y en la causa RIT T-1847-2020 la trabajadora doña SORAYA LORENA PARADA MUÑOZ, por las sumas allí indicadas, sin que la actora MARÍA ISABEL AVELLO MUÑOZ aceptara la suma ofrecida por el Colegio, siendo su intención perseverar en el juicio.

TERCERO: Que, precisado lo anterior, en la causa acumulada Rit T-1852-2020 pendiente de resolución, comparece PABLO DELGADO GONZÁLEZ, abogado, con domicilio en calle Estado 115 oficina 1002, comuna de Santiago, en representación convencional de doña MARÍA ISABEL AVELLO LÓPEZ, Profesora de Matemáticas, cédula de identidad número 8.031.393-4, con domicilio en Avenida Colombia 8051 A, Depto. 605, comuna de La Florida e interpone demanda en procedimiento de tutela laboral por despido vulneratorio de derechos fundamentales y cobro de prestaciones contra COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA PEÑALOLÉN SPA, del giro de su denominación, representado por doña CLAUDIA ALEJANDRA DÍAZ GARCÍA, Rectora, todos con domicilio en Avenida Quilín 5473, comuna de Peñalolén, atendido a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho:

Refiere que la demandante prestó servicios para la demandada durante 19 años y fracción superior a 6 meses, desde el día 1 de marzo de 2001 hasta el día 11 de septiembre de 2020, ambos inclusive, como profesora de Matemáticas en el ciclo de Enseñanza Media (7° Básico a 4° medio), en jornada completa distribuida de lunes a viernes, en el establecimiento educacional ubicado en Avenida Quilín 5473, comuna de Peñalolén. Indica que en el año 2020 se le



asignaron 6 cursos desde 1° a 4° medio: 1 cuarto medio, 2 terceros medios y 3 primeros medios, a los que impartió clases primero en modalidad presencial y luego en teletrabajo. Indica que durante su trayectoria en el colegio asumió diversas responsabilidades, realizando todo tipo de actividades académicas y extraprogramáticas y su desempeño como profesora fue muy bien evaluado.

Explica que en el colegio existe una organización denominada Sindicato de Trabajadores Empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Limitada, constituida el año 2014, en la cual la actora tiene una activa participación como socia desde su fundación.

Señala que en enero de 2018 esta organización suscribió un contrato colectivo de trabajo con vigencia de 3 años, venciendo el 31 de diciembre de 2020. Conforme a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, debía presentar proyecto de contrato colectivo entre el 1 y el 15 de noviembre de 2020, lo que otorgaría un fuero a todos sus miembros desde 10 días antes hasta 30 días después de terminado el proceso de negociación. En el caso concreto, podría tener lugar desde el 20 de octubre de 2020 hasta fines de enero o varios meses más, considerando la posibilidad de que se vote una huelga, se suspenda por mediación obligatoria y después se suspenda por el feriado colectivo. De hecho, el contrato vigente se suscribió en realidad el 9 de enero de 2018 y el anterior el 27 de enero de 2015 aunque su vigencia se pactó desde el día 1 del mes. Explica que lo relevante de esto es que, gozando de fuero, los trabajadores no podrían ser despedidos por la demandada. Afirma que a inicios de septiembre de 2020 el sindicato tenía 235 socios, afiliando a la mayor parte de los trabajadores del colegio (95% de sindicalización aprox.). Explica que de manera intempestiva, el 11 de septiembre de 2020 la demandada despide a la trabajadora por necesidades de la empresa y ese mismo día, en total 40 trabajadores sindicalizados fueron despedidos por la misma causal. Sostiene que el despido a “medio semestre” contrasta significativamente con los procesos de despidos de los años anteriores: los años 2017, 2018 y 2019 el colegio entregó cartas de despido por necesidades de la empresa a muy pocos trabajadores en comparación a los despedidos en esta oportunidad, a todos se les permitió terminar con su ciclo de clases a sus cursos y todos terminaron sus contratos en febrero del año siguiente con la única excepción de los despedidos el 2019 cuyos despidos se hicieron efectivos el mismo día que se les entregó la carta, el 6 de diciembre. En la carta de despido se esgrimió como fundamento razones económicas derivadas de la pandemia Covid 19 y una reestructuración como consecuencia de aquello, lo que también se dijo en el caso del despido de sus colegas, sin embargo, el mismo 11 de septiembre de 2020 la Directiva del Centro de Padres envió a la comunidad una misiva en la que explicaban los fundamentos del colegio para el despido de los trabajadores, que obedece a una reestructuración planificada para el 2021, basándose en las evaluaciones



propias del Colegio. El comunicado agrega que la restructuración solo tiene el fin del mejoramiento en el proceso de aprendizaje de nuestros hijos y cumplimiento de metas de logros a corto plazo, en especial en las circunstancias de aprendizaje actuales. Señala además que la desvinculación de estos profesores no corresponde a una disminución de gastos y que todos los cupos son reemplazados y estarán operativos el 21 de septiembre de 2020 y que el Colegio señaló que los profesores fueron desvinculados en esta fecha en cumplimiento legal a las fechas de la negociación colectiva y que además, por ello, se le mantendrán sus remuneraciones hasta Febrero 2021.

Sostiene entonces que los despidos no se debían a razones económicas sino a una supuesta evaluación de desempeño, que todos los docentes despedidos serían reemplazados por nuevas personas que estarían operativas el 21 de septiembre y se les despidió antes de la negociación colectiva, para que no participaran de ella.

Alega que el reemplazo de la actora llegó el día 24 de septiembre de 2020, doña María Josefa Sánchez, persona muy joven, de 25 años, recién titulada este año 2020, quien se hizo cargo de las labores de profesora de Matemáticas de Enseñanza Media. Esta persona fue contratada a plazo fijo y no se ha afiliado al sindicato, de hecho ninguna de las personas contratadas para reemplazar a los trabajadores despedidos lo ha hecho.

Alega además que antes de los despidos, la demandada había publicado avisos con ofertas laborales “Para posibles vacantes por reemplazos pre post natal y post natal de emergencia (2020) y crecimiento de nuestra institución (2021)”, destacando como valor de la empresa la “estabilidad laboral”.

Arguye que después de los despidos, la demandada informó también que llevaría una importante alza en el valor de las matrículas (incremento de 50%, quedando en \$406.000), lo que implicó un serio conflicto con el Centro de Apoderados que el 2 de octubre emitió un comunicado llamando a los apoderados a no matricular a los alumnos.

En la carta de despido, la empresa ofreció pagar a la actora las siguientes prestaciones, incluyendo las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir hasta febrero de 2021:

Haberes:

Indemnización por años de servicio: \$21.158.212.-

Indemnización Adicional del Art. 87 del Estatuto Docente: \$12.105.722.-

Remuneración septiembre (11 días) \$389.407.-

Descuentos:

Descuentos anticipos indemnización (\$8.907.735.-)

Total: \$24.745.606.-

Sin embargo, la demandante no está de acuerdo con la causal de despido invocada ni con los descuentos señalados, por lo que suscribió finiquito con la reserva de derechos.



Alega que el despido fue discriminatorio por causa de edad y de sindicación ya que fue despedida junto a otros 39 trabajadores sindicalizados, de manera intempestiva y anticipada, a mitad de un semestre académico, con el objeto de reemplazarla por una trabajadora más joven y evitar que participaran en el proceso de negociación colectiva que se debía iniciar en las semanas siguientes y mermar con ello la capacidad negociadora de la organización. El sindicato de que formaba parte estaba a punto de iniciar un proceso de negociación colectiva reglada, el cual le habría dotado de fuero legal impidiendo su despido. Afirma que los despidos le hicieron perder a la organización el 17% de sus afiliados e intimidan al 83% restante sobre su estabilidad en el empleo, mermando su capacidad negociadora.

El despido, tanto en el fondo como en la oportunidad en que se hizo, tampoco se basa en la aptitud e idoneidad para el cargo de Profesora de Matemáticas en la Enseñanza Media, ya que la calificación profesional y experiencia laboral la actora le permitían ejercer todas las funciones contractuales, contrastando con la juventud e inexperiencia de la persona que fue contratada en su reemplazo. Alega que en la misma conducta había incurrido la demandada con anterioridad, cuando el 31 de julio de 2020 despidió a doña Gloria Rodríguez, secretaria de admisión, de 72 años de edad, sindicalizada, después de 21 años de servicios continuos, y dejó en su reemplazo a dos trabajadoras recientemente contratadas, Andrea Peñuelas y María Teresa Rossic, de 40 y 35 años respectivamente, que asumieron sus labores, no se afiliaron al sindicato ni participan del proceso de negociación colectiva.

Denuncia que el despido de la actora se debe a su edad (62 años), y luego de 19 años ininterrumpidos trabajando para el colegio, fue reemplazada por una profesora más joven (25 años), concretándose la discriminación por edad. Además de haber sido discriminada en razón de su edad, la actora fue discriminada debido a su sindicación, esto es, a estar afiliada al Sindicato de Trabajadores Empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén, infringiendo el derecho a la igualdad ante la ley asegurado por el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República.

Como indicios de la vulneración señalo los siguientes:

1. La trabajadora estaba afiliada al Sindicato de Trabajadores Empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Limitada.
2. En enero de 2018 esta organización suscribió un contrato colectivo de trabajo con vigencia de 3 años, venciendo el 31 de diciembre de 2020.
3. Conforme a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo la organización sindical debía presentar proyecto de contrato colectivo entre el 1 y el 15 de noviembre de 2020.
4. En el caso concreto, los trabajadores sindicalizados tendrían fuero desde el 20 de octubre de 2020 hasta fines de enero o varios meses más, por lo que no podrían ser despedidos por la demandada.



5. El 31 de julio de 2020 la demandada despidió a la secretaria académica, de 72 años de edad, sindicalizada, y entregó sus funciones a dos trabajadoras recientemente contratadas, de 40 y 35 años de edad, ninguna sindicalizada.
6. A inicios de septiembre de 2020 el sindicato tenía 235 socios, afiliando a la mayor parte de los trabajadores del colegio (95% de sindicalización aprox.).
7. A comienzos de septiembre se comienzan a publicar avisos con ofertas laborales para docentes en el establecimiento, “Para posibles vacantes por reemplazos pre post natal y post natal de emergencia (2020) y crecimiento de nuestra institución (2021)”.
8. El 11 de septiembre de 2020 la denunciada despidió a 40 socios del sindicato, cantidad que se redujo a 39 debido a que una trabajadora gozaba de fuero maternal.
9. La actora estaba entre los trabajadores despedidos.
10. Fue la única docente de matemáticas del Ciclo de Enseñanza Media despedida.
11. Todos los trabajadores fueron despedidos por la causal “necesidades de la empresa”, fundada en razones económicas y una reestructuración a consecuencia de ella.
12. El mismo día el Centro de Padres se reunió con el Consejo Directivo del colegio para requerir información sobre los despidos e informó que éstos no se debían a razones económicas sino a una supuesta evaluación de desempeño, todos los docentes despedidos serían reemplazados por nuevas personas que estarían operativas el 21 de septiembre y que estos estaban acorde a los tiempos de la próxima negociación colectiva.
13. La semana del 14 al 19 de septiembre de 2020 el colegio suspendió actividades por vacaciones de fiestas patrias.
14. El 24 de septiembre de 2020 doña María Josefa Sánchez, de 25 años de edad., recién titulada este año 2020, comenzó a cumplir las mismas horas de clases de Matemáticas en el ciclo Enseñanza Media que impartía la actora.
15. A doña María Josefa Sánchez solo se le extendió un contrato a plazo fijo y no se afilió al sindicato.
16. Ninguno de los trabajadores contratados para reemplazar a los docentes despedidos se afilió al sindicato.
17. Después de los despidos, el colegio informó un alza de 50% de la matrícula, lo que significó un severo conflicto con los apoderados y un llamado a no matricular alumnos.
18. Se mantienen activos avisos con ofertas laborales para contratación de docentes.
19. A todos los docentes a los que se entregó carta de despido por necesidades de la empresa los años 2017, 2018 y 2019 se les permitió terminar sus actividades académicas con sus cursos y alumnos, ninguno fue despedido “a mitad de semestre”.



20. El 12 de noviembre de 2020 el Sindicato presentó proyecto de contrato colectivo.

21. El despido de la actora y sus colegas les impidió participar en el proceso de negociación colectiva.

22. De los 16 docentes despedidos en septiembre de 2020, 13 suscribieron finiquito con reserva de derechos para interponer acciones judiciales contra la denunciada y están interponiendo acciones judiciales similares a la contenida en esta demanda. Doña Gloria Rodríguez, despedida el 31 de julio de 2020, también interpuso demanda.

Explica que la estructura remuneracional de la actora se componía de prestaciones mensuales tales como “remuneración base”, anticipo de gratificación mensual del artículo 50 del Código del Trabajo, bono de antigüedad, bono responsabilidad compartida, supervisión recreo y colación, décimo tercer sueldo, anticipo de indemnización, asignación de Movilización, Asignación de Colación. Para el cálculo de la indemnización por años de servicios la demandada consideró solo la cantidad de **\$1.923.472**, excluyendo de la base de cálculo el décimo tercer sueldo. Alega que este bono se debe incluir en la base de cálculo, mensualizado (\$151.631), por lo tanto solicito que se considere como base de cálculo para los fines previstos en la ley la cantidad de **\$2.075.103**.

Explica que el beneficio “décimo tercer sueldo” está establecido en la cláusula décima del contrato colectivo suscrito en enero de 2018: “Los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo recibirán un cuarto de la remuneración imponible, bonificación a su vez es imponible, 4 veces al año. Los pagos se efectuarán en forma conjunta con las remuneraciones ordinarias del mes de febrero, agosto, noviembre y diciembre, y a más tardar el día 5 de marzo, 5 de septiembre, 5 de diciembre y 5 de enero de cada año. El presente beneficio solo se pagará a los trabajadores con contrato de trabajo indefinido vigente al día en que debe efectuarse el pago. Estas mismas bonificaciones no se pagarán a los trabajadores que reemplacen al titular por licencias médicas u otras causas.

Como se aprecia, su pago se efectúa periódicamente 4 veces al año en los meses de febrero, agosto, noviembre y diciembre, en cada oportunidad un monto equivalente al 25% de la remuneración imponible. Este bono lo perciben todos los trabajadores afectos al contrato colectivo, todos los años, por lo que su naturaleza es permanente. Al no ser esporádico ni pagarse una sola vez al año, corresponde integrarlo en la base de cálculo de las indemnizaciones.

Así lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, según el cual “la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios”, excluyendo únicamente la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones



que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Alega que la correcta interpretación de esta norma es que la base de cálculo incluye todas las prestaciones que habitualmente percibe el trabajador, con el objetivo de que las indemnizaciones guarden relación con la remuneración que habitualmente perciben y no estén subestimadas. Esa es la regla general, la excepción corresponde a aquello que se pague de manera esporádica o una sola vez al año.

PETICIONES CONCRETAS: Solicita que se declare lo siguiente:

a) Vulneración de derechos fundamentales: Que la trabajadora fue objeto de un despido discriminatorio en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo en relación con el artículo 2 del mismo cuerpo legal y los numerales 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política.

b) Medidas reparatorias:

i. Que se obligue al empleador a impartir una capacitación sobre libertad sindical, con asistencia obligatoria de todos los directivos y trabajadores del colegio.

ii. Que se comunique la sentencia a la Dirección Nacional del Trabajo para efectos de su incorporación en el registro respectivo.

iii. Que se imponga a la denunciada las demás medidas reparatorias que el Tribunal estime pertinente.

iv. Que se aplique a la denunciada las multas que correspondan según la ley, considerando su calidad de gran empresa para este fin.

c) Descuento anticipo indemnización: Que no procede descontar de la indemnización por años de servicios los dineros pagados a título de “anticipo de indemnización”, debiendo el empleador restituir a la trabajadora el dinero descontado por dicho concepto.

d) Declaración sobre acciones o excepciones del empleador: coherente con lo anterior y con el objeto de hacer efectivo el derecho de la trabajadora, se declare que no procede ninguna acción o excepción de compensación, enriquecimiento injustificado ni cualquier otra que deduzca la demandada contra la trabajadora que tenga por objeto o resultado evitar que ésta recupere el dinero que se le ha descontado de su indemnización por años de servicios por concepto de anticipo de indemnización.

En subsidio, se declare la prescripción de cualquier acción o excepción del empleador dirigida contra la trabajadora, por el mismo motivo, respecto de cualquier cantidad percibida antes del plazo previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo.

e) Naturaleza remuneratoria: Que los dineros pagados a la trabajadora por concepto de “anticipo de indemnización”, en su liquidación de remuneraciones, tienen la calidad de “remuneración” y sobre la demandada



recayó la obligación de pagar impuestos que los gravan y las cotizaciones de seguridad social que establece la ley.

f) Nulidad de despido: Que al momento del despido el empleador no se encontraba al día en el pago de las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora, correspondientes a los “anticipos de indemnización”, por lo que no produjo el efecto de poner término al contrato de trabajo en el sentido señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo.

g) Sujeto obligado: Que es obligación del empleador pagar los impuestos y las cotizaciones de salud, cesantía y previsión que recaen sobre los “anticipos de indemnización” pagados a la trabajadora.

h) Cobro de cotizaciones: Que se oficie a las siguientes instituciones para que ejerzan las acciones de cobro de las cotizaciones de seguridad social no pagadas respecto de los “anticipos de remuneración” indicados en el cuerpo de la demanda. Isapre Colmena Golden Cross S.A. Los Militares N.º 4777, Oficina 501, Comuna de Las Condes. AFP Habitat S.A. Avenida Providencia N° 1909 comuna de Providencia.

i) Renuncia de acciones: Que no se ajusta a derecho la cláusula de renuncia de acciones establecida en el párrafo séptimo de la cláusula décimo primera letra b) del contrato colectivo de 1 de enero de 2018, por lo que esta no puede privar al trabajador del ejercicio de la presente acción y de las peticiones contenidas en ella.

j) Prestaciones: Que se condene a la demandada a pagar al trabajador las siguientes prestaciones o las cantidades que el Tribunal determine.

1) \$1.667.921 correspondiente a la diferencia de indemnización por años de servicios no pagada a la trabajadora, al excluir el décimo tercer sueldo mensualizado de la base de cálculo de dicha indemnización (se pagó \$21.158.212, debiendo pagarse \$22.826.133), o la que el Tribunal determine.

2) \$6.847.840 correspondiente al 30% del recargo legal sobre la indemnización por años de servicios (el monto de esta es de \$22.826.133, considerando décimo tercer sueldo mensualizado), al tenor de lo dispuesto en el artículo 489 en relación al 168 del Código del Trabajo, o la que el Tribunal determine.

3) \$8.907.735 correspondiente al dinero descontado de la indemnización por años de servicios del trabajador por concepto de “anticipo de indemnización”, o la que el Tribunal determine.

4) Pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido (verificado el 11 de septiembre de 2020) y la fecha de envío o entrega de la comunicación que acredite el pago de las cotizaciones de seguridad social morosas, considerando para dicho efecto una remuneración mensual de \$2.075.103, o la cantidad que el Tribunal determine.



5) \$ 22.826.133 correspondiente a 11 remuneraciones por concepto de indemnización especial de tutela laboral según lo previsto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

k) Reajustes, intereses y costas, según lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Que, en subsidio de lo principal, interponer, en representación de MARÍA ISABEL AVELLO LÓPEZ, demanda en procedimiento de aplicación general por despido improcedente y cobro de prestaciones contra COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA PEÑALOLÉN SPA, ambos ya individualizados, conforme a los mismos antecedentes de hecho y de derecho que ya expuso en la acción principal y solicita las mismas prestaciones salvo las medidas reparatorias y la indemnización adicional referida en el artículo 489 del Código del Trabajo, con costas. .

CUARTO: Que comparece Alfred Sherman Leinenweber, abogado, cedula de identidad número 16.302.288-5, en representación de la sociedad demandada COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA PEÑALOLÉN SpA, sociedad del giro de su denominación, Rol Único Tributario número 78.913.470-7, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida el Golf N°99, oficina 401, comuna de Las Condes, y contesta conjuntamente la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, nulidad del despido, cobro de prestaciones y la demanda subsidiaria de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, solicitando que dichas acciones sean rechazadas en todas sus partes, con costas, en atención a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Reconoce que la demandante Sra. Avello se desempeñó para Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén SpA., desde el día 1 de marzo de 2001, hasta el día 11 de septiembre de 2020, fecha esta última de terminación de sus servicios por la causal “necesidades de la empresa”, en base a los hechos que se indican en la carta de despido. Alega que todas las remuneraciones y cotizaciones fueron correctamente pagadas en tiempo y forma y lo mismo ocurre con las indemnizaciones, según consta en finiquito que fue ratificado ante notario. El colegio dio cumplimiento al pago de lo preceptuado en el Art. 87 del Estatuto Docente, pagando la indemnización adicional equivalente a todas las remuneraciones que hubiere percibido hasta el término del año escolar, monto en el cual se consideró el décimo tercer sueldo establecido en el contrato colectivo.

Controvierte la última remuneración asciende a la suma de \$2.075.103, que propone la demandante.

Niega que el Colegio haya vulnerado el derecho a no ser discriminada por sindicación, así como por cualquier otra circunstancia.

Niega que la demandada haya materializado el despido de la actora, así como el de otros trabajadores sindicalizados, con motivo de la próxima negociación



colectiva. Estima que es absurdo pensar aquello, si se considera que existe cobertura de sindicalización casi total, en un sindicato único, y cláusula de incorporación al contrato colectivo automática a los 12 meses desde el ingreso, en la medida que se sindicalice.

Niega que la demandante haya sido reemplazada en razón de su calidad de sindicalizada o por su participación en actividades sindicales.

Niega que el Colegio haya discriminado a la actora en razón de su edad.

Niega las circunstancias que la demandante presenta en su demanda como supuestos indicios de la vulneración de sus derechos fundamentales.

Niega la procedencia de la devolución del anticipo de indemnización por años de servicio y adeudar las prestaciones que se cobran.

Plantea que la demandante yerra respecto de la acción interpuesta, ya que alega que supuestamente habría sido vulnerada en su derecho a no ser discriminada por razón de sindicación. En otras palabras, aparentemente intenta alegar la existencia de una supuesta práctica antisindical en su contra, hecho que, además, niega categóricamente.

Existe un claro error al momento de interponer la presente denuncia, ya que, si bien el artículo 2 del Código del Trabajo establece que la “sindicación” es un criterio sospechoso de discriminación, la demandante olvida que el artículo 294 del Código del Trabajo establece claramente una acción para tutelar eventuales represalias del empleador hacia el trabajador, motivadas por la participación en actividades sindicales y negociación colectiva. En caso de acreditarse un despido en tales casos, establece una consecuencia única, cual es que el despido o término de la relación laboral no produce efecto alguno y ameritarían una acción de reintegro en base a la citada disposición, mas no una acción tutelar del artículo 489 del Código del Trabajo. Alega que en el presente caso se ha accionado de manera completamente errónea mediante el artículo 489 del Código del Trabajo simplemente alegando la vulneración a los derechos a no ser discriminada por razón de sindicación, con un claro objetivo, reclamar las indemnizaciones adicionales a que da derecho el artículo 489 del Código del Trabajo, evitando la única alternativa que otorga el artículo 294 del Código del Trabajo, cual es la acción de reintegro del trabajador. El legislador buscó por medio de esta modificación que los actos de represalia por actuación sindical queden sin efecto, evitando sean reparados mediante una indemnización. La titularidad no solo pertenece al trabajador (libertad sindical individual), sino también a la organización sindical (ámbito colectivo de la libertad sindical). El artículo 294 del Código del Trabajo es el artículo que resultaría aplicable si lo que se pretende alegar es que el despido está motivado por la participación en actividades sindicales o negociación colectiva, ya que es una norma especialísima que regula la materia.



Además, la actora simplemente alega la discriminación por su calidad de afiliada al sindicato, sin explicar cómo se ha verificado la supuesta vulneración a su derecho a no ser discriminada en razón de sindicación. Se limita a relacionar su calidad de afiliada al sindicato y la existencia de una negociación colectiva con la decisión de la empresa de despedirla, sin considerar que casi la totalidad de los trabajadores se encuentra sindicalizado. La acción se fundamenta en simples suposiciones.

Hace presente que en un sindicato único que tiene un 95% de afiliación, el despido de uno o más trabajadores que hayan tenido la calidad de afiliados, no podría desmejorar la posición del colegio en una próxima negociación, ya que de igual forma sigue manteniendo un poder de negociación que no se vería afectado.

Explica que si el Colegio se vio enfrentada a tener que efectuar desvinculaciones, evidentemente debía materializarlos previo a que adquirieran fuero por la negociación colectiva. En ese sentido, siendo conocidos los plazos de la próxima negociación colectiva (contrato vencía el 31 de diciembre de 2020), estando prácticamente todo el personal sindicalizado, evidentemente la demanda tuvo que anticipar las desvinculaciones, ya que no podría efectuar ningún tipo de desvinculación estando los trabajadores con fuero. Pues bien, estando el año en curso, evidentemente fue necesario contratar algunos reemplazos para terminar el año, sin embargo, el demandante no menciona que estos contratos se celebraron a plazo, para prescindir de ellos en caso de que las condiciones no mejoraran a fin de año.

Explica que la Sra. Avello fue desvinculada por la causal de necesidades de la empresa, establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Los fundamentos de la decisión constan en la carta de despido que fue entregada a la actora, cumpliendo con todas las formalidades legales. La carta de despido señala:

“Las circunstancias de hecho en que se sustenta la causal invocada encuentran su fundamento en la compleja situación que atraviesa la economía del país, y en especial, el sector de educación desde el inicio de la crisis sanitaria y social que ha producido el Covid19. Desde el punto de vista económico, esta crisis en nuestro rubro se ha caracterizado principalmente por un fuerte impacto financiero derivado de la baja en la recaudación por concepto de mensualidad.

Como ustedes bien saben, el Colegio ha apoyado a las familias que se encuentran pasando por una grave situación económica desde que comenzó la pandemia, evitando la deserción de los alumnos. En línea con lo anterior, se han entregado subsidios de un 20% a las familias desde el mes de abril, medida que en términos generales tendrá como consecuencia una menor



recaudación por aproximadamente \$600.000.000 en 2020. Esta situación tendrá un impacto aproximado de un 7% de los ingresos del Colegio.

A lo anterior, debemos agregar que la morosidad se ha duplicado respecto del año pasado, existiendo actualmente un porcentaje de mora que oscila entre el 15% al 20%. Con estas tasas de morosidad, se estima que este año se verificará una menor recaudación, en virtud de la cual, el Colegio dejará de recibir, aproximadamente, \$450.000.000, suma que corresponde aproximadamente a un 5% de los ingresos totales del Colegio. Desconocemos si estos porcentajes aumentarán hacia finales de año. A lo anterior, debemos sumar las mayores dificultades que existen para lograr que las familias morosas se pongan al día con la mensualidad, lo que se agrava con el hecho que actualmente no sea posible informarlos al boletín comercial.

Ahora bien, sin perjuicio de los innumerables esfuerzos de gestión, económicos y humanos llevados a cabo por el Colegio, destinados mantener la actividad y a resguardar cada uno de los puestos de trabajo de todas aquellas personas que prestan servicios para la misma sin afectar sus ingresos, la realidad ha demostrado que tales medidas no son suficientes. En efecto, el escenario no ha mejorado, por el contrario, se ha tornado más complejo producto de la crisis económica que ha producido la pandemia, situación que no se vislumbra que repunte en el corto plazo. Además, se debe tener presente que es altamente probable que la recuperación de la economía sea lenta.

Esta situación ha determinado que el Colegio se vea forzado a tener que tomar la decisión de efectuar una reestructuración que se traduciría en adecuaciones internas en los puestos de trabajo, que se implementan con el objeto de poder enfrentar este nuevo escenario de manera sostenible, de cara a la crisis que nos afecta. Como consecuencia de ello, nos hemos visto en la necesidad de tener que tomar la decisión de efectuar una reestructuración que ha implicado una racionalización del recurso humano de la empresa, lo que supone poner término al contrato de trabajo de varios trabajadores, entre ellos, el de usted.

Debido a lo anterior, se ha resuelto proceder a una reestructuración del área de “Inspectores”, en la cual usted se desempeña, lo que ha implicado una reducción del número de trabajadores que se desempeñan en tal labor dentro del Colegio, siendo las tareas que usted realizaba, en lo sucesivo, redistribuidas en el resto del equipo. Estos puestos no serán reemplazados.”

Alega que la carta de despido es clara y completa, el Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén SpA., vio enfrentada a la necesidad de tener que reorganizar y reestructurar el equipo de trabajo donde se desempeñaba la demandante. Son estas las motivaciones del despido y no otras, como equivocadamente intenta sostener la demandante. Explica que la



reestructuración efectuada recayó sobre diversas áreas, despidiendo a casi 40 trabajadores del área docencia, de inspección y de seguridad.

Sostiene que la actora no controvierte el contenido de la carta sino únicamente se escuda en que se han desvinculado a trabajadores sindicalizados. Incluso si la causal es considerada injustificada, ello no es indicio de un despido vulneratorio de derechos fundamentales.

Estima improcedente la restitución de los anticipos de indemnización por años de servicios, toda vez que el Colegio ha procedido a anticipar y pagar estas sumas, en virtud de lo pactado en el contrato colectivo de trabajo de enero de 2018, el que a su vez cumple con todas las exigencias legales para ser válido a la luz de la normativa laboral. La demandante increíblemente intenta presentar este adelanto de indemnizaciones como un concepto remuneratorio encubierto, alegación que resulta ser impresentable. La cláusula en cuestión establece:

“b) ANTICIPO DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

En caso de renuncia voluntaria de un trabajador afecto a este Contrato Colectivo, la Empresa le pagará una indemnización por años de servicios equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de su remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al Empleador.

El 25% de indemnización por años de servicios se pagará anticipadamente, sin considerar la antigüedad acumulada por cada trabajador a la fecha de suscripción de este Contrato Colectivo, en el mes de mayo de cada año junto a la remuneración ordinaria del mes correspondiente.

El 25% de Indemnización restante estará sujeta a la solicitud expresa del trabajador quien deberá Invocar una causal justificada para su pago y sin que esta enumeración sea taxativa, podrá ser aquella de carácter médico del trabajador o su grupo familiar directo, por caso fortuito o fuerza mayor, robo, incendio inundación, accidente u otra causa análoga que deberá acreditar ante el Departamento de Personal en el momento que sea necesario dentro de cualquier mes del año respectivo y que no será acumulable de un año a otro.”

Explica que aun cuando es un pacto válido producto de la negociación colectiva, no es una imposición de parte de la empresa a sus trabajadores. En lo relativo a la validez del pacto, aun cuando es posible pactarlo por medio de un contrato individual de trabajo, resulta menos cuestionable aun si es negociado por una organización sindical. Establecer lo contrario sería restar valor a la autonomía colectiva.

Arguye el hecho consistente en que el anticipo de indemnizaciones por término de contrato no está prohibido en ninguna disposición legal. Tampoco resulta ser contrario a los principios del derecho del trabajo, menos aún al principio de irrenunciabilidad de derechos.



Tampoco puede declararse la nulidad de la cláusula ya que el sindicato no ha sido emplazado.

Alega además que la demandante tuvo la posibilidad de renunciar a este derecho. Insiste que la actora siempre pudo rechazar el pago de estos anticipos si lo deseaba durante los casi 13 años que los percibió, lo que no hizo, tal como describe en su libelo pretensor.

En subsidio, alega que los anticipos de indemnización por años de servicio no pueden ser considerados como remuneración pues el propio artículo 41 del código del trabajo establece que la indemnización a que hace referencia el artículo 163 del mismo cuerpo legal, esto es, indemnización por años de servicio, no se considerará como remuneración. En el convenio colectivo se lo ha calificado como anticipo de indemnización, no siendo admisible que la actora intente recalificarlo, evidentemente a objeto de poder reclamar finalmente la nulidad del despido. En ese sentido, la tesis de la remuneración encubierta no tiene sentido.

Opone excepción de transacción y finiquito respecto de la nulidad del despido ya que acción para reclamar el pago de cotizaciones fue renunciada al ratificar finiquito ante notario. No teniendo la actora acción para reclamar el cobro de las cotizaciones, no podrá condenarse a la nulidad del despido. La actora demanda nulidad del despido, acción que, según su propia teoría, presupone declaración de la existencia de una deuda previsional. Sin perjuicio de que niega que la nulidad pueda configurarse en base a tales antecedentes, de igual forma la actora ha renunciado a la acción para perseguir el pago de las cotizaciones, en virtud del finiquito firmado. A mayor abundamiento, la sanción de nulidad del despido solo procede para el caso en que el empleador retenga y no entere las cotizaciones respectivas, situación que no es alegada. Además, tampoco ha ocurrido en el presente caso.

En subsidio de lo anterior, y para el caso que el Tribunal estime que procede la nulidad del despido, se debe tener presente que de conformidad al Estatuto Docente se han pagado todas las remuneraciones hasta febrero de 2021.

Objeta la base de cálculo alegada por la demandante, ya que al tenor literal del artículo 172 del Código del Trabajo, el beneficio “décimo tercer sueldo” si bien es un beneficio que se encuentra establecido en la cláusula décima del contrato colectivo vigente, este es un beneficio otorgado de manera esporádica y no permanente como afirma la actora en su libelo pretensor. La base de cálculo correcta es aquella reconocida en el finiquito de contrato, la cual alcanza la suma de \$1.923.472.

Pide tener por contestada las demandas y en su mérito rechazarla en todas sus partes con expresa condena en costas, declarando:

1. Que se rechaza la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.



2. En razón de lo anterior, se rechaza la demanda en cuanto se solicita el pago de remuneraciones adicionales establecidas en artículo 489 del Código del Trabajo.

3. Que se niega lugar a las medidas adicionales solicitadas.

4. Que se rechaza la demanda de despido injustificado y, por tanto, se rechaza la demanda en cuanto solicita el pago de un recargo del 30% por sobre la Indemnización por Años de Servicio.

5. Que se rechaza la demanda en cuanto solicita el reintegro del descuento del empleador por concepto de anticipo de indemnización por años de servicios.

6. Que se rechaza la demanda en cuanto se solicita se declare la naturaleza remuneratoria por concepto de anticipo de indemnización.

7. Que se tiene por opuesta excepción de finiquito, rechazándose la acción de cobro de cotizaciones.

8. En subsidio, que se rechaza la demanda de cobro de cotizaciones.

9. Que se rechaza la base de cálculo propuesta por la demandante, ratificando la pagada por esta parte en el finiquito, de conformidad al Código del Trabajo.

10. Que se rechaza la demanda en cuanto solicita diferencias en la indemnización por años de servicio, por concepto del décimo tercer sueldo.

11. Que se rechaza la demanda de nulidad del despido.

12. En subsidio, que, para efectos de la nulidad del despido, no se puede condenar a un doble pago, en aquellos meses en que se ha pagado el equivalente de las remuneraciones hasta febrero de 2021 (Estatuto Docente).

13. En resumen, que nada se adeuda por conceptos remuneratorios, indemnizatorios o de cotizaciones.

14. Que se condena en costas a la parte demandante o, en subsidio, se exime a esta parte de su pago.

Que la demandada interpone demanda reconvenzional en contra de doña MARÍA ISABEL AVELLO LÓPEZ, ya individualizada en autos. Se funda en que la actora demanda el reintegro de los descuentos efectuados como anticipo de indemnización por años de servicio, alegando que estos son, en realidad, un aumento de remuneración. La actora pretende que el Tribunal recalifique estas sumas que percibió y que reconoce haber recibido, como un concepto remuneratorio que no detalla cuál sería a su parecer, su naturaleza. Ello en circunstancias que la actora percibe un sueldo muy por sobre el mínimo legal y una serie de bonos y conceptos remuneratorios adicionales, todo lo cual permite descartar de plano que el Colegio intente encubrir algún tipo de remuneración.

Que, si el Tribunal estima que deben calificarse como remuneración, estas carecerían de causa, toda vez que al deslegitimar la cláusula del contrato colectivo que los hace posible, estos perderían su fundamento de pago, configurándose de tal manera, un pago de lo no debido, siendo procedente su restitución a la empresa. En este sentido, ante el improbable caso de que el



Tribunal califique dichos anticipos como remuneración, debe operar el Art. 2295 del Código Civil regula el cuasicontrato del pago de lo no debido, señalando expresamente lo siguiente: “Si el que por error ha hecho un pago, prueba que no lo debía, tiene derecho a repetir lo pagado.”

Por tanto, solicita que las sumas indebidamente pagadas a título de “Anticipo por indemnización por años de servicio”, sean restituidas en su totalidad y pagadas a esa parte, por la suma de \$8.907.735, correspondiente a los montos que han sido pagados a la actora y, en tal caso, carecerían de causa. En su caso, solicita además que dichas sumas sean compensadas con cualquier suma que el Tribunal ordene pagar en una eventual sentencia, con costas.

QUINTO: Que en la audiencia preparatoria, la parte demandante evacúa el traslado en relación a la demanda reconventional interpuesta.

En cuanto a la excepción de finiquito, el Tribunal deja su resolución para definitiva.

El Tribunal realiza el correspondiente llamado a conciliación el cual queda frustrado.

Se fijan los siguientes hechos a probar: 1. Remuneración pactada; rubros que la componían y monto percibido por la actora en los tres últimos meses íntegramente laborados. 2. Efectividad de haber incurrido la demandada en los hechos que se le imputan como vulneratorios de derechos fundamentales, en especial haber incurrido en discriminación por razón de sindicación y discriminación por razón de edad. 3. Si al término de los servicios la demandada se encontraba al día en el pago de las cotizaciones previsionales de la demandante. 4. Efectividad de haber suscrito las partes un finiquito; extensión y alcance del mismo, si en este se realizaron reserva de derechos; términos en las que fueron planteadas. 5. Si a la actora se le adeudan diferencias en el pago de la indemnización por años de servicio. 6. Si la actora adeuda a la demandada la suma de \$8.907.835 por concepto de adelanto de indemnización por años de servicios. Estipulaciones respecto de dicha prestación y procedencia de la misma. 7. Efectividad de encontrarse la institución demandada en la hipótesis de necesidades de la empresa, pronunciada en la carta de despido notificada a la actora.

SEXTO: Que en la audiencia de juicio que se lleva a cabo por video conferencia debido a la pandemia del Covid 19, la parte DENUNCIANTE incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

1. Carta de despido, de 11 de septiembre de 2020.
2. Finiquito de contrato de trabajo, firmado con reserva de derechos el 25 de septiembre de 2020
3. Copia de cédula de identidad de la trabajadora (por un lado)
4. Liquidaciones de remuneraciones del mes de mayo de 2018 y 2019
5. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de enero a agosto de 2020



6. Convenio colectivo suscrito entre el Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén y un grupo negociador, de 01 de enero de 2010.
7. Convenio colectivo suscrito entre el Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén y un grupo negociador, de 01 de enero de 2013.
8. Contrato colectivo de trabajo suscrito entre Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén y Sindicato de trabajadores empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén, de 01 de enero de 2015.
9. Contrato colectivo de trabajo de 1 de enero de 2018 entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Ltda.
10. Correo electrónico enviado por Seija Olave, asunto Proyecto de Contrato Colectivo, de 12 de noviembre de 2014, junto al archivo adjunto “Contrato colectivo preasamblea.pdf”.
11. Sentencia de 30 de abril de 2018, en los autos SALAS con COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA, RIT O-1642-2018, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
12. Ordinario N.º 1277/017 de 17 de marzo de 2006, de la Dirección del Trabajo.
13. Ordinario N.º 6641 de 18 de diciembre de 2015, de la Dirección del Trabajo.
14. Carta del Centro de Padres del colegio de 11 de septiembre de 2020.
15. Carta del Centro de Padres del colegio de 2 de octubre de 2020.
16. Correo electrónico enviado por sindicato de trabajadores del colegio pedro de Valdivia Peñalolén, asunto “entrega proyecto convenio colectivo sindicato CPV”, de 12 de noviembre de 2020
17. Proyecto de contrato colectivo del sindicato de trabajadores del colegio pedro de Valdivia Peñalolén, de 12 de noviembre de 2020
18. Correo electrónico enviado por Claudia Díaz a la directiva sindical, asunto “respuesta a proyecto de contrato colectivo” de 23 de noviembre de 2020
19. Respuesta a al proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato de trabajadores empresa colegio pedro de Valdivia Peñalolén S.A., de 23 de noviembre de 2020
20. Propuesta de contrato colectivo presentada por Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén, de 23 de noviembre de 2020
21. Carta conductora a Inspección del Trabajo, con proyecto de contrato colectivo, enviado por el sindicato del colegio a la Inspección del Trabajo, de 16 de noviembre de 2020
22. Reclamación de legalidad interpuesta por el sindicato del colegio ante la Inspección del Trabajo, de 30 de noviembre de 2020
23. Acta de audiencia de reclamación de legalidad, de 7 de diciembre de 2020
24. Publicación de Katherine Seguel Sánchez en red social Linked In por posibles vacantes en Colegio Pedro de Valdivia.



25. Aviso de trabajo “Profesionales de la Educación - Profesoras, Profesores, Educadoras”, Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén.

Confesional: La parte denunciante se desiste de este medio probatorio.

Testimonial: Declara, previo juramento o promesa, la siguiente testigo:

1) **Myriam Cecilia Martínez Álvarez**, C.I. 9.357.418-4. 59 años de edad, profesora de educación básica. Señala que conoce a las partes del juicio, son María Isabel Avello y el Colegio Pedro de Valdivia porque ella trabajó 23 años allí y fue despedida el mismo día y por la misma cláusula. Ella trabajó entre 1997 a 2019. María Isabel llegó dos años después y por lo tanto llevaba 18 a 20 años en el Colegio. Ella era profesora básica y hacía clases de lenguaje a 3° y 4° básicos. Indica que Isabel era profesora de matemáticas en enseñanza media. Se les despidió el 11 de septiembre de 2020 y la carta es por necesidades de la empresa, lo que es extraño porque a la vuelta de las fiestas patrias ya había profesores reemplazándolas. Los apoderados les enviaban videos de profesores haciendo clases. Señala que el Colegio mandó una declaración al Centro de Apoderados aclarando que los hijos no se quedarían sin clases, afirma que normalmente los despidos se hacían entre pascua y año nuevo (28 de diciembre), pero que se adelantó a los primeros días de diciembre. Que esta es la primera vez que se despide en septiembre. Se comentó y supone que ello ocurrió porque en noviembre había negociación colectiva y si no se iban antes, los trabajadores tendrían fuero y se les pasaría la fecha para despedir. Señala que ambas estaban afiliadas al Sindicato. Ella fue candidata a la directiva y sabía que se iba a enviar las negociaciones. No recuerda la fecha del contrato colectivo y a mediados de noviembre se iba a negociar. Refiere que la cláusula de anticipo de indemnización, correspondía al 50% del sueldo base, como adelanto de indemnizaciones. Se le adelantó la indemnización, y se recibe menos finiquito. Señala que ella no quería el adelanto y la respuesta era que era una política de la empresa. Ella no fue la única que trató de renunciar a esta cláusula, varios lo pidieron. Había un grupo negociador y siempre se mantuvo y cuando se

Contrainterrogada por la parte denunciada señala que ella era representante del ciclo y no fue formalmente parte de la Directiva. Indica que hay un solo sindicato en la empresa y el 90% de los trabajadores está afiliado al sindicato. La mayoría de los profesores están sindicalizados. La cláusula del anticipo estaba en el contrato colectivo. Los colegios eran 4. Sabe que hubo despidos en todos los colegios, pero no conoce el porcentaje. En el de Agustinas se despidió a muchos profesores. Indica que se fueron a la casa en marzo, comenzaron las clases telemáticas, con gran esfuerzo para dar la clase y se obtuvo el objetivo. En el tiempo que estuvo así no hubo deserción estudiantil. Reconoce que el Colegio otorgó beneficios a las familias, por meses se rebajó la colegiatura. Supo de grupos de familias que recibieron apoyo económico cuando el sostenedor de la familia tenía merma en su ingreso. Entiende que el



DVXYBCXXG

Estatuto Docente obligó con tope para despedir el 28 de diciembre. La cláusula de anticipo está en el contrato colectivo y no sabe si está en el último contrato colectivo. Reconoce que nunca dejó por escrito su disconformidad sobre el anticipo de indemnización.

Oficios: Se incorporan las respuestas a los oficios emitidos a las siguientes instituciones, los cuales se encuentra en causa RIT T-1852-2020:

- 1) ISAPRE COLMEDA
- 2) AFP HÁBITAT
- 3) INSPECCIÓN DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE

Exhibición: La parte denunciada exhibe a la denunciada los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

- 1) Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora durante toda la relación laboral por mayo y junio por todo el periodo que duró la relación laboral.
- 2) Libro auxiliar de remuneraciones del ciclo de enseñanza media del Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén, desde junio de 2020 a mayo de 2021.
- 3) Cartas de despido emitidas durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Se tiene por cumplida la exhibición solicitada respecto de los documentos N°1, 3 y 4. La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento respecto del documento N°2 solicitado exhibir en el acta de audiencia preparatoria. El Tribunal deja su resolución para sentencia definitiva.

Se tenga a la vista:

El Tribunal tiene a la vista la causa RIT T-1625-2020 seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

SEPTIMO: Que en la audiencia de juicio, la parte DENUNCIADA incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Copia de Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2001 y Copia de Anexos de actualización de contrato de trabajo de la demandante.
- 2) Copia de Liquidaciones de remuneraciones de marzo de 2001 a septiembre de 2020.
- 3) Copia de Certificados de pago de cotizaciones previsionales marzo de 2001 a septiembre de 2020.
- 4) Copia de Carta de despido de fecha 11 de septiembre de 2020, Copia de Comprobante de envío de carta certificada por Correos Chile y Copia de Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo emitida por la Dirección del Trabajo con fecha 11 de septiembre de 2020.
- 5) Copia de Finiquito firmado ante notario de la demandante con fecha 25 de septiembre de 2020.
- 6) Copia de Convenio Colectivo suscrito entre Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Ltda. y el Grupo de Trabajadores de la empresa representado por la comisión negociadora, vigente desde 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.



- 7) Copia de Convenio Colectivo suscrito entre Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Ltda. y el Grupo de Trabajadores de la empresa representado por la comisión negociadora, vigente desde 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014.
- 8) Copia de Contrato Colectivo suscrito entre Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Ltda. y el Sindicato de Trabajadores empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén Ltda., vigente desde 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.
- 9) Copia de Contrato Colectivo suscrito entre Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén S.A. y el Sindicato de Trabajadores empresa Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén S.A., vigente desde 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 10) Copia de Balance Tributario de Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén relativo al año 2018.
- 11) Copia de Balance Tributario de Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén relativo al año 2019.
- 12) Copia de Balance Tributario de Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén relativo al año 2020.
- 13) Copia de Set de 47 comprobantes de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo, todas de fecha 11 de septiembre de 2020.
- 14) Copia de Set de cartas de aviso para terminación de contrato de trabajo con sus respectivos comprobantes emitidos por la Dirección del Trabajo, todas del año 2019.
- 15) Pantallazo del diario La Tercera con fecha 17 de octubre de 2020.
- 16) Pantallazo de noticia Bio Bio Chile con fecha 17 de octubre.
- 17) Pantallazo de noticia diario El Mostrador de fecha 11 de enero de 2021.

La parte denunciada se desiste de incorporar el documento N°18.

Confesional: Absolvió posiciones el denunciante, doña **María Isabel Avello López**, C.I. 8.031.393-4. Reconoce que no solicitó por escrito que no se le hiciera el pago del anticipo de indemnización.

Testimonial: La parte denunciada se desiste de incorporar este medio probatorio ofrecido en audiencia preparatoria.

OCTAVO: Que atendido el tenor de la contestación, es posible tener por acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, la que se inició el día 1 de marzo de 2001 hasta el día 11 de septiembre de 2020, ambos inclusive, que la actora se desempeñó como profesora de Matemáticas en el ciclo de Enseñanza Media (7° Básico a 4° medio), en jornada completa distribuida de lunes a viernes, en el establecimiento educacional ubicado en Avenida Quilín 5473, comuna de Peñalolén. **NOVENO:** Que la demandante funda la acción de tutela laboral denunciada, alegando que el despido que le afectó fue discriminatorio por causa de edad y de sindicación, ya que fue



DVXYBCXXG

despedida junto a otros 39 trabajadores sindicalizados, de manera intempestiva y anticipada, a mitad de un semestre académico, con el objeto de reemplazarla por una trabajadora más joven y evitar que participaran en el proceso de negociación colectiva que se debía iniciar en las semanas siguientes y mermar con ello la capacidad negociadora de la organización. Afirma que el sindicato de que formaba parte estaba a punto de iniciar un proceso de negociación colectiva reglada, el cual le habría dotado de fuero legal impidiendo su despido. Agrega que los despidos le hicieron perder a la organización el 17% de sus afiliados e intimidan al 83% restante sobre su estabilidad en el empleo, mermando así su capacidad negociadora. Denuncia que el despido se debe a su edad (62 años), y luego de 19 años ininterrumpidos trabajando para el colegio y constando con la aptitud e idoneidad profesional para el cargo de Profesora de Matemáticas en la Enseñanza Media, fue reemplazada por una profesora más joven (25 años), concretándose la discriminación por edad, infringiendo el derecho a la igualdad ante la ley asegurado por el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República y el artículo 2° del Código del Trabajo. Sin perjuicio que en la parte petitoria, la actora indica como infringida también la garantía del N° 16 del artículo 19, recién citado. Que para acreditar su denuncia se vale de profusa prueba documental y testimonial. Que la demandada niega haber vulnerado algún derecho fundamental de la trabajadora, con ocasión del despido. Sostiene que el despido se funda en los hechos contenidos en la carta y que no existe discriminación por edad ni por sindicalización, argumentando que la afectación a la libertad sindical debe ser alegada de acuerdo al artículo 294 del Código del Trabajo y que el uso de la tutela laboral, en este caso en particular, tiene por objetivo reclamar las indemnizaciones adicionales a que da derecho el artículo 489 del Código del Trabajo. Agrega que la actora simplemente alega la discriminación por su calidad de afiliada al sindicato, sin explicar cómo se ha verificado la supuesta vulneración a su derecho a no ser discriminada en razón de sindicación y se limita a relacionar su calidad de afiliada al sindicato y la existencia de una negociación colectiva con la decisión de la empresa de despedirla, sin considerar que casi la totalidad de los trabajadores se encuentra sindicalizado, por lo que la acción se fundamenta en simples suposiciones.

DECIMO: Que con el mérito de la prueba rendida el tribunal decide desestimar la acción por despido discriminatorio por edad, en primer lugar por cuanto la forma en que ha sido presentada no satisface el estándar conceptual de la situación ilegítima que se reprocha. En efecto, no basta con denunciar un trato desigual, sino debe añadirse necesariamente un criterio prohibido (o categoría protegida) por el sistema, para que exista discriminación. Lo anterior se desprende de la redacción del inciso cuarto del artículo 2° del código del trabajo que no limita la discriminación a la sola distinción, exclusión o preferencia, sino en cuanto esté vinculada a una categoría protegida como la



raza, color, sexo, edad, estado civil, etc... En tal sentido, el “criterio prohibido” otorga el fundamento político de la desigualdad que se pretende transformar en la sociedad y legitima el reproche de rango constitucional configurando el verdadero derecho a no ser discriminado. Así lo indica la más desarrollada doctrina nacional en el tema, señalando que : “De este modo, en esta forma de mirar la cuestión, la discriminación laboral –entendida como la lesión al derecho fundamental ya descrito– no corresponde a la diferencia de trato laboral injustificada, sino la concurrencia como condiciones necesarias y suficientes de los siguientes elementos: primero, un trato laboral diferenciado entre iguales; y, segundo, que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido.” (Ugarte Cataldo, José Luis; Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo; Santiago, Chile, Legal Publishing, 2018, p.147).

Que así las cosas, siendo la discriminación el acto de otorgar un trato diferenciado entre iguales, debe analizarse si la demandada prodigó un trato desigual a la actora en relación a los demás empleados del Colegio y, en particular, determinar la edad de todos los trabajadores que no fueron desvinculados para compararlo con los que sí lo fueron, entre ellos la demandante y, de ser efectivo que la actora fue la única despedida por ser adulto mayor de 60 años, analizar la justificación del empleador frente a semejante acto. Que en la especie, la demandante no ha rendido prueba respecto del rango etario de sus compañeros de trabajo, ni respecto de los despedidos, ni de los que conservaron su empleo, sin embargo el empleador ha acompañado las cartas y comprobantes de aviso de término de la relación laboral cursados el 11 de septiembre de 2020 y, también los despidos posteriores del día 6 de diciembre de 2020 y del análisis del número de cédula de identidad de los trabajadores despedidos se advierte que el día 11 de septiembre de 2020, el empleador desvincula a 10 trabajadores mayores que la actora, a saber Nelson Enrique Sandoval Coello, Rut 7.787.564-6; José Arnoldo Silva Montenegro, Rut 7.572.536-1; Jorge Whashington Valenzuela Leal, Rut 6.419.913-7; Héctor Francisco Mansilla Vidal, Rut 5.119.915-4; Margarita Patricia Alarcón Sandoval, Rut 7.510.563-0; María Angélica Escalona Lagos, Rut 7.817.463-3; Luis Alberto Hoffmann Aguilar, Rut 7.206.237-k; Julio Vargas Angulo, Rut 4.606.909-9; Marcelo Muñoz Vásquez, Rut 5.926.674-8 y María Stiven Krebs, Rut 7.692.886-k y otros 4 compañeros de trabajo con similar edad de la demandante como Luis Humberto Uribe Inostroza, Rut 8.072.357-1, Soraya Lorena Parada Muñoz, Rut 8.784.170-7; Edith del Carmen Reyes Santander, Rut 8.373.427-2 y María Cecilia del Carmen González Guerra, Rut 8.922.526-4. Que también figuran despedidas tres personas mayores de 40 años y el resto se encuentra entre los 30 y 40 años de edad y que el día 6 de diciembre de 2020 se despide a otras 7 personas entre las que están Leticia del Carmen Garate Ramírez, Rut 8.969.539-2, quien supera los 60 años de edad. Que vistos estos datos, no se vislumbra que



el empleador haya incurrido en actos de discriminación por edad en contra de la actora, con ocasión del despido, por cuanto es inconcuso que la empresa prodigó un mismo trato a por lo menos 14 personas que tenían la misma edad o eran mayores que la actora. Que la pretendida discriminación que la actora alega al comparar su edad con la de su supuesta reemplazante María Josefa Sánchez no puede prosperar desde el momento que la demandante no solicitó la exhibición del contrato de trabajo de aquella para determinar su fecha de nacimiento, su rut, su profesión y la fecha real de incorporación al Colegio ni tampoco la testigo que declaró en estrados doña Myriam Cecilia Martínez Álvarez se refirió a este reemplazo, en particular. Con todo, tampoco la actora acreditó suficientemente el indicio consistente en que la empresa el 31 de julio de 2020 habría despedido a la secretaria académica, de 72 años de edad, sindicalizada, y menos que haya entregado sus funciones a dos trabajadoras recientemente contratadas, de 40 y 35 años de edad, ninguna sindicalizada. Que en estas condiciones, las alegaciones carecen de fundamento fáctico y se trata de meros dichos de la actora.

UNDECIMO: Que a juicio del Tribunal, tampoco existió discriminación por sindicación, ni hay atentado contra la libertad sindical, por cuanto la actora no fue despedida por haberse incorporado al único sindicato del Colegio, ya que tal como ella mismo lo reconoce, mantenía una filiación y activismo antiguo en la institución. Que, en realidad, los hechos en que funda la discriminación por sindicalización más bien encuadran en una denuncia de práctica antisindical ya que alega que el fundamento de su despido y el de sus compañeros –afiliados al sindicato- no era otro que “mermar la capacidad negociadora del único sindicato”, al reducir el número de socios y, al decidir el despido estratégicamente, antes que la masa de trabajadores afiliados obtuviese el fuero de negociación colectiva, cuya acción está también reservada a la organización sindical de acuerdo al artículo 486 del Código del Trabajo. Que, tal supuesta práctica antisindical tampoco puede ser un acto discriminatorio por cuanto, a la fecha del despido, una eventual negociación colectiva constituía una mera expectativa o suposición, que no se sabía si se iba a concretar en el futuro, de modo que el supuesto ánimo de atentar contra la libertad sindical no es real ni cierto a la fecha de la desvinculación, sin perjuicio que ello se concretó recién con la presentación del Proyecto de contrato colectivo del sindicato de trabajadores del colegio pedro de Valdivia Peñalolén, de 12 de noviembre de 2020, acompañado por la demandante. Que por lo mismo, no resulta suficiente lo declarado por la testigo Myriam Martínez en cuanto afirma que “se comentó y ella supone que en noviembre había negociación colectiva”, si ni siquiera formaba parte de la directiva del sindicato del Colegio.

DUODECIMO: Que tampoco se puede tener por conculcada, con ocasión del despido, la Libertad de Trabajo de la actora y, al respecto, sólo queda criticar



la falta de desarrollo y construcción jurídica de esta vulneración en el libelo de denuncia, puesto que se hace referencia a ella en la parte petitoria cuando incluye el artículo 19 N°16 de la Constitución Política sin ningún argumento o vulneración al derecho al trabajo como una lesión autónoma. Por lo demás, no se observa de qué forma pudo vulnerarse esta garantía de forma ilegítima, máxime si la justificación del despido será sometido al escrutinio de la acción por despido improcedente.

DECIMO TERCERO: Que la demandante, en subsidio, alega que el despido es injustificado, improcedente e indebido ya que la causal invocada carta de aviso de despido establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo no se justifica en los hechos ni en el derecho, la carta es vaga e imprecisa y el empleador no explica en forma clara en qué ha consistido el proceso de reorganización al que genéricamente alude, ni el alcance que dichos cambios tendrían en la función que la actora desempeñaba, que se encuentra dentro de las tareas más propias y características del giro de la empresa – los servicios educacionales - , lo que hace inexplicable la medida adoptada, junto con llevar a dudar de la veracidad de la causal de despido usada por la empresa.

DECIMO CUARTO: Que de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Que entonces correspondía a la empresa demandada acreditar la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa”, para lo cual rindió únicamente prueba documental. Que los hechos consignados en la carta de despido son los siguientes: *“Las circunstancias de hecho en que se sustenta la causal invocada encuentran su fundamento en la compleja situación que atraviesa la economía del país, y en especial, el sector de educación desde el inicio de la crisis sanitaria y social que ha producido el Covid19. Desde el punto de vista económico, esta crisis en nuestro rubro se ha caracterizado principalmente por un fuerte impacto financiero derivado de la baja en la recaudación por concepto de mensualidad.*

Como ustedes bien saben, el Colegio ha apoyado a las familias que se encuentran pasando por una grave situación económica desde que comenzó la pandemia, evitando la deserción de los alumnos. En línea con lo anterior, se han entregado subsidios de un 20% a las familias desde el mes de abril, medida que en términos generales tendrá como consecuencia una menor recaudación por aproximadamente \$600.000.000 en 2020. Esta situación tendrá un impacto aproximado de un 7% de los ingresos del Colegio.

A lo anterior, debemos agregar que la morosidad se ha duplicado respecto del año pasado, existiendo actualmente un porcentaje de mora que oscila



entre el 15% al 20%. Con estas tasas de morosidad, se estima que este año se verificará una menor recaudación, en virtud de la cual, el Colegio dejará de recibir, aproximadamente, \$450.000.000, suma que corresponde aproximadamente a un 5% de los ingresos totales del Colegio. Desconocemos si estos porcentajes aumentarán hacia finales de año. A lo anterior, debemos sumar las mayores dificultades que existen para lograr que las familias morosas se pongan al día con la mensualidad, lo que se agrava con el hecho que actualmente no sea posible informarlos al boletín comercial.

Ahora bien, sin perjuicio de los innumerables esfuerzos de gestión, económicos y humanos llevados a cabo por el Colegio, destinados mantener la actividad y a resguardar cada uno de los puestos de trabajo de todas aquellas personas que prestan servicios para la misma sin afectar sus ingresos, la realidad ha demostrado que tales medidas no son suficientes. En efecto, el escenario no ha mejorado, por el contrario, se ha tornado más complejo producto de la crisis económica que ha producido la pandemia, situación que no se vislumbra que repunte en el corto plazo. Además, se debe tener presente que es altamente probable que la recuperación de la economía sea lenta.

Esta situación ha determinado que el Colegio se vea forzado a tener que tomar la decisión de efectuar una reestructuración que se traduciría en adecuaciones internas en los puestos de trabajo, que se implementan con el objeto de poder enfrentar este nuevo escenario de manera sostenible, de cara a la crisis que nos afecta. Como consecuencia de ello, nos hemos visto en la necesidad de tener que tomar la decisión de efectuar una reestructuración que ha implicado una racionalización del recurso humano de la empresa, lo que supone poner término al contrato de trabajo de varios trabajadores, entre ellos, el de usted.

Debido a lo anterior, se ha resuelto proceder a una reestructuración del área de “Inspectores”, en la cual usted se desempeña, lo que ha implicado una reducción del número de trabajadores que se desempeñan en tal labor dentro del Colegio, siendo las tareas que usted realizaba, en lo sucesivo, redistribuidas en el resto del equipo. Estos puestos no serán reemplazados.” por lo que los motivos de la desvinculación de la trabajadora son básicamente la compleja situación que atraviesa la economía del país, y en especial, el sector de educación desde el inicio de la crisis sanitaria y social que ha producido el Covid19; la baja en la recaudación por concepto de mensualidad; la alta tasa de morosidad que se ha duplicado respecto del año anterior, existiendo un porcentaje de mora que oscila entre el 15% al 20% y la necesaria racionalización del recurso humano de la empresa. Que corresponde determinar si estas razones que alega la demandada en la carta de despido fueron acreditadas con la prueba rendida.



DVXYBCXXG

DECIMO QUINTO: Que si bien la demandada incorporó como prueba los Balances Tributarios del Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén relativo al año 2018, 2019 y 2020, se trata de documentación económica contable que debe ser analizada por un experto en materia tributaria que explique los resultados que dichos balances arrojan y en particular, que haga la comparación entre unos y otros para alcanzar a comprender las cifras negativas que ellos contienen, lo que la demandada no hizo. Por otro lado, los pantallazo del diario La Tercera con fecha 17 de octubre de 2020; de noticia Bio Bio Chile con fecha 17 de octubre y pantallazo de noticia diario El Mostrador de fecha 11 de enero de 2021 dicen relación con la pérdida de 7.800 alumnos que habrían perdidos los colegios particulares pagados producto de la pandemia, si bien podría dar cuenta de la crisis que sufren los colegios particulares debido a la emergencia sanitaria en forma genérica, no refleja lo que realmente ocurrió con el establecimiento demandado, más aún si la testigo presentada por la actora doña Myriam Martínez afirma que “el tiempo que estuvo dando clases, no hubo deserción estudiantil”.

Que por el contrario, luego del despido de la actora y de los demás trabajadores, el Colegio siguió funcionando y conforme la declaración de la indicada testigo Myriam Martínez “a vuelta de fiestas patrias ya había profesores reemplazándolos y que apoderados le envían videos de profesores haciendo clases”, lo que contradice la carta de despido en cuanto afirma que **“Estos puestos no serán reemplazados.”** Y fue lo que precisamente ocurrió. Que refuerza tal idea, el tenor de la carta de 11 de septiembre de 2020 de la Directiva Centro de Padres Colegio Pedro de Valdivia Peñalolén 2019-2020 dirigida a “la comunidad” que señala que *fueron citados a una reunión extraordinaria con el Consejo Directivo del colegio, siendo informados de la desvinculación de 16 profesores y otros tantos administrativos y precisan que la desvinculación de los profesores obedece a una restructuración planificada para el 2021, basándose en las evaluaciones propias del Colegio, que la restructuración solo tiene el fin del mejoramiento en el proceso de aprendizaje de nuestros hijos y cumplimiento de metas de logros a corto plazo, en especial en las circunstancias de aprendizaje actuales y que la desvinculación de estos profesores no corresponde a una disminución de gastos. Todos los cupos son reemplazados y estarán operativos el 21 de septiembre.* Que así las cosas, la demandada no acreditó los hechos que motivaron el despido de la actora y, por el contrario, se justificó que el colegio mantiene el cargo de profesor de matemáticas que la demandante ejercía, pero ahora impartido por otro docente, razón por la cual se acogerá la demanda por este concepto y se ordenará el pago del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, por el monto que se indicará en lo resolutivo del fallo.



DECIMO SEXTO: Que la trabajadora ha solicitado la devolución de \$8.907.735.- que corresponde al descuento efectuado en el finiquito denominado anticipo de indemnización, alegando que el descuento efectuado en el finiquito es improcedente por estar prohibido y atentar contra los derechos laborales de los trabajadores, todo ello invocando Dictamen de la Inspección del Trabajo y, en consecuencia se trata de “remuneraciones” encubiertas, respecto de las cuales el empleador no cotizó y, por ende, el despido es nulo, por no haberse enterado íntegramente las cotizaciones previsionales y de seguridad social de la trabajadora en los organismos previsionales. Que la demandada estima improcedente la devolución solicitada por cuanto el empleador, estando facultado por el contrato colectivo pagó a los trabajadores anticipos de indemnización por años de servicios, pacto que es lícito y, que la trabajadora aceptó, sin reclamo. Que revisada la prueba rendida por la demandada es posible concluir que el mentado anticipo de indemnización por años de servicios, ha resultado debidamente fundamentado y que tiene como antecedente la cláusula décimo primera b) de último contrato colectivo suscrito por el sindicato al cual adscribió la demandante y que entró en vigencia el 1 de enero de 2018, advirtiéndose que la actora percibió este anticipo del 25% de remuneraciones desde el año 2002, pagándose dos veces al año los meses de mayo y julio hasta el año 2014 y, a partir de 2015, el Colegio pagó este anticipo una vez al año, el mes de mayo, verificándose el último pago en mayo de 2020, pagos que quedaron reflejados en sus liquidaciones de remuneración acompañadas por la demandadas bajo el ítem “anticipo 25% indemnización” y que la actora reconoce haber recibido en la demanda. Estos pagos suman la cifra de \$8.907.735.-, que luego fue descontada de los haberes pagados a la actora a causa de su despido.

Que la cláusula en cuestión, del último contrato colectivo señala –en lo pertinente-: “el 25% de indemnización por años de servicio se pagará anticipadamente, sin considerar la antigüedad acumulada por cada trabajador a la fecha de suscripción de este contrato colectivo, en el mes de mayo de cada año junto a la remuneración ordinaria del mes correspondiente”... “Si, en definitiva, el contrato de trabajo de un trabajador afecto a este contrato colectivo concluyera por la causal de necesidades de la empresa o por desahucio (...), la indemnización que conforme a esta cláusula haya percibido el trabajador se imputará a la indemnización que deba pagar el empleador”. Que amen de lo transcrito, el Colegio estaba facultado para efectuar el descuento en el finiquito, en la forma y monto realizado, por darse los requisitos contenidos en el contrato colectivo, vale decir, que el término de los servicios se produzca por necesidades de la empresa. Que conviene tener presente que la anterior regulación se encuentra inmersa en un contrato solemne suscrito por una organización sindical a la cual debe reconocérsele la autonomía colectiva sin que esta magistratura pueda tener margen para



declarar su nulidad (no solicitada expresamente) o modificarla de alguna manera que beneficie a la actora. Por lo demás, el Tribunal debe respetar el artículo 2° del Convenio 98 (OIT) y evitar injerencia en las negociaciones para el sano desenvolvimiento de las relaciones laborales. Que pudiendo la trabajadora haber renunciado a estos anticipos, no lo hizo por escrito, tal como lo reconoce en la absolución de posiciones y, por el contrario percibió sin inconvenientes dichos dineros, que siempre supo correspondían a la futura indemnización, de ser despedida por necesidades de la empresa y no parece razonable que ahora desconozca su contenido y alcance. En estas condiciones no es posible acceder a lo solicitado a este respecto, sin considerarse tampoco que exista- en el caso- transgresión al art. 5 del código del trabajo.

Que por lo resuelto anteriormente, se desecha la devolución del descuento denominado anticipo de indemnizaciones y, asimismo se rechaza la petición de considerar tal ítems como “remuneración” o “aumento de remuneración” para los efectos imposables, ya que el contrato colectivo señala claramente su naturaleza indemnizatoria.

DECIMO SEPTIMO: Que, de igual modo, en cuanto a la cuarta parte del décimo tercer sueldo, se debe dar valor al pacto colectivo referido, contenido en la cláusula 10°, que señala expresamente que dicho beneficio “sólo se pagará a los trabajadores con contrato de trabajo a plazo indefinido vigente el día en que deba efectuarse el pago.”, pago que en el caso de la demandante se viene haciendo desde el año 2013, específicamente todos los meses de febrero, agosto, noviembre y diciembre y el último décimo tercer sueldo se pagó en agosto de 2020, según las liquidaciones acompañadas por la demandada. Nuevamente entonces no existe margen para que el Tribunal pueda alterar lo convenido por la organización sindical en ejercicio de su autonomía colectiva. Que de esta forma, el Tribunal estima que este ítems, que únicamente se veía reflejado en las remuneraciones de los meses de febrero, agosto, noviembre y diciembre de cada año como “Bono 13er Sueldo” tiene un carácter de esporádico, más aun si el mismo fue incorporado a partir de febrero de 2013, sin que pueda ser considerado entre los estipendios para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo. Que, congruente con lo recién resuelto, se tendrá para los efectos del artículo 172 del Código del ramo, la remuneración mensual contenida en el finiquito ascendiente a la suma de \$1.923.472.

DECIMO OCTAVO: Que atento lo resuelto precedentemente, se rechazará el pago de \$1.667.921 correspondiente a supuestas diferencias de indemnización por años de servicios no pagada a la trabajadora, al excluir el décimo tercer sueldo mensualizado de la base de cálculo de dicha indemnización.

DECIMO NOVENO: Que no habiéndose accedido a la devolución de los descuentos por anticipo de remuneración, no se emitirá pronunciamiento sobre



la excepción de compensación y demanda reconventional interpuestas por la demandada en forma subsidiaria.

VIGESIMO: Que se rechazará la aplicación de la sanción de nulidad del despido establecida en el artículo 162, inc. 5 y 7 del código del trabajo, por cuanto se ha constatado que no existen remuneraciones adicionales a las que han sido declaradas por la empleadora y respecto de las cuales se han enterado las cotizaciones correspondientes. De igual forma, al no existir cotizaciones previsionales impagas, no se emitirá pronunciamiento respecto de la excepción de finiquito promovida por la demandada, por no haber reserva para accionar el cobro de cotizaciones previsionales por parte de la actora. En relación a lo mismo, se rechaza la solicitud de oficio a los entes previsionales para que inicien el cobro de semejantes cotizaciones.

VIGESIMO PRIMERO: Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 41, 42, 73, 161, 168, 172, 173, 294 y siguientes, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, Convenio OIT 98, se resuelve:

I.- Que se rechaza, en todas sus partes, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido deducida por el abogado PABLO DELGADO GONZÁLEZ, en representación convencional de la trabajadora MARÍA ISABEL AVELLO LÓPEZ, cédula de identidad número 8.031.393-4, en contra del COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA PEÑALOLÉN SPA, Rut N°78.913.470-7 representado por doña CLAUDIA ALEJANDRA DÍAZ GARCÍA.

II.- Que se acoge la demanda de despido injustificado deducida por el abogado PABLO DELGADO GONZÁLEZ, en representación convencional de la trabajadora MARÍA ISABEL AVELLO LÓPEZ, cédula de identidad número 8.031.393-4, en contra del COLEGIO PEDRO DE VALDIVIA PEÑALOLÉN SPA, RUT N°78.913.470-7 representado por doña CLAUDIA ALEJANDRA DÍAZ GARCÍA, y se ordena que la demandada pague a la trabajadora el recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del código del trabajo, equivalente a un 30% de la indemnización por años de servicios por la suma de \$6.347.464.-

III.- Que la suma ordenada pagar mediante la presente resolución deberá ser cancelada con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IV.- Que se rechaza, en lo demás, la referida demanda.

V.- Que cada parte pagará sus costas.



Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo, y devuélvanse los documentos a las partes a sola petición verbal.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-1830-2020.

RUC: 20-4-0306616-9

Dictada por doña Maritza Regina Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>