

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIAS: Despido injustificado y cobro de prestaciones laborales

DEMANDANTE: FANNY VALESKA LABRA NAVARRETE

DEMANDADO: CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE CHILLAN

RIT: O-142-2022

RUC: 22- 4-0398674-0

_____/

Chillán, veintiocho de noviembre de dos mil veintidós.

VISTOS Y OIDOS.

1°Se interpone **demanda** de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales por **FANNY VALESKA LABRA NAVARRETE**, chilena, educadora de párvulos, casada, cédula de identidad 16.130.242-2, y domiciliada en Corregidor Soto Aguilar Casa N°36, comuna de Chillán, en contra de **COLEGIO ALEMÁN DE CHILLÁN**, RUT 71.278.300-1, representada legalmente por CRISTOBAL COSTA ZAMBELLI, 15.384.062-8.-, ambos con domicilio en Calle Alcalde Flores Millán N°1007, comuna de Chillán.

Señala la demanda que el 25 de Julio de 2016 fue contratada por la demandada para prestar servicios en un comienzo como educadora de párvulo y desde el año 2018 asume como profesora jefe, percibiendo a contar de marzo de 2020 un sueldo de \$1.410.351 más movilización por \$22.517, lo que es equivalente a un valor hora de \$22.993 pesos.

El 22 de febrero de 2021 se le comunica que el 28 de febrero del año siguiente será desvinculada, por la causal de necesidades de la empresa, fundado en que "se han de racionalizar y reordenar las horas destinadas en su departamento, en especial la necesidad de especializar el nivel del área idiomática".

Además, en marzo de 2021 se le decide rebajar unilateralmente el sueldo al quitarle la calidad de Profesora jefe, sin explicación alguna, disminuyendo el sueldo a la suma de \$910.277, lo que rechazó sin firmar el documento. Se



le cambió a un cargo ornamental pasando de ser profesora jefa de kínder a uno de asistente en la biblioteca del colegio, que consistía en trabajar junto a Marisol Cabezas encargada de la Biblioteca, ayudándola en todo lo que ella pidiera, incluida limpieza del recinto además del taller de biblioteca con los preescolares, de manera online, lo cual le generó angustia y frustración profesional toda vez que se alejaba de las funciones inicialmente consideradas para aceptar el trabajo. Ese trabajo lo alcanzó a realizar un mes, antes de caer enferma, siendo diagnosticada con depresión y estrés laboral.

Presentó denuncia ante Inspección, la cual sancionó al colegio con multa de 30 UTM , estableciendo además que existe una diferencia de pago en los bienios por \$31.266, la asignación de título por \$44.666 y el bono de jefatura de curso por \$456.659, correspondiente al mes de marzo.

Las razones dadas para cambiar su rol y disminuir horas son absolutamente incoherentes ya que para postular al cargo nunca fue considerado un requisito de idioma mínimo porque tienen profesoras para inglés y alemán, pero además, el año anterior a desvinculación, se le negó la posibilidad de hacer la capacitación, toda vez que éstas eran fuera de horario de trabajo, sin que se diera la opción de un horario que no interfiriera con labores familiares, ya que los días viernes cuida a hermana que es discapacitada, pero tenía toda la intención y disposición para hacer el curso. Por lo demás, nunca se informó que la no realización de esta capacitación influiría de alguna manera en su estabilidad laboral, sino que era algo adicional ofrecido por el colegio, más no obligatorio.

Además de ello, indica que no existe reordenación, sino despidos para contratar a otras personas en el mismo cargo, por lo que no se cumple con la causal. En su caso, la Jefatura de curso la tomó doña Andrea Salinas.



No suscribió el finiquito porque el monto ofrecido por años de servicio no correspondía, al no considerarse diversas prestaciones.

Solicita se declare injustificado el despido y se le indemnice el daño moral por el daño emocional y estrés causado que es más grave que una desvinculación habitual, ya que se esmeraron en disminuir su rol y cargo sin previa comunicación, modificando unilateralmente el contrato de trabajo, cambiando sus funciones y disminuyendo su sueldo, todo esto a sabiendas de que había tenido a su hijo en marzo de 2019. Además se le restituya el monto descontado por concepto de aporte patronal a AFC.

En definitiva, solicita se condene a demandada al pago de: 1) 30% sobre su indemnización por años de servicios, por la suma de \$2.579.162.- 2) \$8.597.208 por concepto de Indemnización por años de servicio 3) \$848.118 por concepto de bienes adeudados 4) \$1.211.599.- por concepto asignación de título 5) \$5.479.908.- por bono de jefatura de curso o en subsidio el pago de la diferencia por disminución unilateral de 12 horas por el monto de \$3.310.992.- 6) Daño moral por la suma de \$5.000.000.-

2° La demandada en su **contestación** indicó que el rol de profesora jefe no es un derecho adquirido, ya que el nombramiento en tal calidad es una facultad que le corresponde al director del establecimiento educacional. Sin perjuicio de ello, en consideración los años de servicio de la demandante, el colegio le pagó \$2.233.295.- por concepto de indemnización por jefatura de curso por el tiempo que tuvo de jefatura e incluso por los 2 años que estuvo sin jefatura de curso.

Además, indica que al firmarse el finiquito se le pagó la indemnización correspondiente a los 5 años de servicios que es lo que le corresponde de acuerdo a la fecha de su desvinculación, lo que asciende a la suma de \$5.664.240.-



Lo mismo ocurre con los bienes y la asignación de título, que vienen incluidos en la indemnización por años de servicios.

Lo mismo sucede al momento de pedir el supuesto "bono" de profesor jefe, puesto que, tal y como se indica en el finiquito, ella recibió \$2.233.295.- por concepto de indemnización por jefatura de curso, por lo cual no queda más que afirmar que a lo solicitado por bono de jefatura de curso o por pago de la diferencia por disminución unilateral de horas se le debería descontar lo ya pagado por el colegio.

Por lo anterior, indica que el daño moral no es procedente.

En cuanto al despido, señala que el colegio depende para su funcionamiento, al igual que todos los establecimientos que reciben aporte estatal, de los alumnos matriculados y asistentes y de la estabilidad en el tiempo sobre esta materia. Por ello se optó por racionalizar, debido a que la situación de mantener a la docente afectaba el funcionamiento del establecimiento educacional. Agrega que la causal invocada corresponde a un hecho objetivo de poder disponer de mayores recursos para poder destinarlos a la educación de los menores, y evitar la fuga de alumnos manteniendo la idea de un proyecto educativo, decisión amparada en el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de enseñanza.

Solicita el rechazo de la demanda.

3° En la **audiencia preparatoria** se fijó como hecho conforme que se descontó la suma de \$1.540.139 por concepto de aporte patronal a la AFC.

Además, se fijaron los siguientes hechos a probar: 1.- Efectividad de concurrir en la especie la causal invocada por la demandada para despedir a la actora, hechos en que se funda y aptitud de los mismos para configurarla. 2.- Remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas por la demandante para efectos del artículo 172 del Código del



Trabajo. 3.- Procedencia del descuento efectuado por el empleador por concepto de aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía. 4.- Efectividad de adeudarse por la parte demandada las prestaciones reclamadas por concepto de bienios, asignación de título y bono de jefatura de curso o en subsidio la diferencia o disminución unilateral de 12 horas. En su caso, monto adeudado. 5.- Efectividad de proceder el daño moral demandado. En la afirmativa, daño o sufrimiento que efectuó a la demandante a consecuencia de la conducta de su empleador. En tal caso, montos. 6.- Efectividad de haberse pagado a la demandante, al momento de suscribir el finiquito, la suma de \$6.357.396.-

4° La demandada incorporó la siguiente prueba:
DOCUMENTAL: 1.- Finiquito de contrato de trabajo. 2.- Simulación finiquito. 3.- Certificado de aporte del empleador por descuento de AFC. 4.- Propuesta de finiquito de las 12 horas de jefatura de curso. 5.- Aviso de término de contrato de trabajo. 6.- Certificado de carta de envío. 7.- Certificado comprobante de carta de aviso remitida a la Inspección del Trabajo. 8.- Contrato de trabajo con sus respectivas modificaciones y anexos hasta año 2019.
CONFESIONAL: Demandante Fanny Valeska Labra Navarrete.
TESTIGOS: María Virginia Pino Seguel y Felipe Rossler Hargous. **OFICIOS:** Solicita se oficie a la Inspección del Trabajo para que remita expediente administrativo respecto de la denuncia realizada por la demandante en contra de Corporación Colegio Alemán de Chillan por la disminución de horas realizada en el año 2021.

Fanny Valeska Labra Navarrete

No se exigía como requisito el conocimiento del idioma alemán para entrar al colegio ni para ejercer la labor. No firmó anexos posteriores al año 2020, trabajaron ese año en forma remota.



Al tribunal indicó que le fueron remitidos los últimos anexos a través de correos electrónicos. El último fue del año 2021.

Felipe Rossler Hargous

El despido se fundó en una reestructuración en el departamento de educación parvularia en el cual se requería manejo del idioma alemán y demandante no tenía manejo ni expertiz del idioma. Hubo una segunda trabajadora que dejó de prestar servicios en el colegio por el mismo motivo. El proyecto educativo hace énfasis en la cultura e idioma alemán, tienen una misión en ese sentido. Los educadores que desempeñan actualmente cuentan con ese manejo salvo las educadoras que ingresaron este año que por motivo de pandemia no pudieron tener capacitaciones. La demandante no participó de esas capacitaciones, que duraron un año. Se firmó un finiquito en marzo de 2022, donde se pagó indemnización por años de servicios además de un finiquito porque dejó de cumplir las funciones de jefatura de un nivel. El monto pagado es equivalente a los años que ella tuvo la jefatura.

A la contraria indicó que el proyecto educativo es del 2017 a la fecha, el idioma alemán es desde hace 40 años, desde que inició el colegio. Demandante ingresó a trabajar el año 2016, la contrataron como educadora encargada de un curso. Exigencia del alemán se hizo con posterioridad, se hizo una capacitación y ella no participó. Capacitación inició el 2019 y terminó el 2020. El pre y postnatal comenzó el 2020, coincidió con la última parte del curso. No se le ofreció capacitación el 2021 porque estaban en pandemia e instituto no le ofreció hacerlo online. En el año 2022 ya tenían a todas las personas capacitadas por lo que no tenían que seguir capacitando. Actora comenzó con 42 horas y terminó con 45 horas. Por negociación colectiva, las educadoras de párvulo no tienen bienio a diferencia de los profesores. Sus funciones fueron modificadas el año 2021, le solicitaron que asumiera funciones de un proyecto de



lenguaje. Ella no quiso tomar ese proyecto. Cambiaron las funciones y disminuyeron las horas, ya que las horas de jefatura de curso son alterables. De todos modos, indemnizaron esas horas. Las 12 horas que se disminuyeron eran alterables. La propuesta nunca la firmó la demandante. El cargo que se le asignó a demandante lo realizaba antes una bibliotecaria, quien además tenía horas de religión. Pasó en definitiva de tener una jefatura de curso a hacer trabajos colaborativos con una bibliotecaria. Demandante es notificada de despido en febrero de 2021, en el mismo mes se le cambia a las nuevas funciones. Se le despide con un año de antelación porque el colegio ya tenía tomada la decisión por el tema idiomático y porque actora no quiso asumir el proyecto de lenguaje. Cuando él ingresó al colegio en noviembre de 2019 se le encargó la potenciación del idioma alemán, y desde el 2020 comenzaron con la reestructuración para fortalecer el idioma. Se le informó en reuniones a educadoras que el manejo sería un requisito para estar en el colegio. El 2020 se contrató a una educadora. Ellos como requisito para ingresar al colegio porque no hay oferta de profesionales que tengan esas capacidades, así que contratan y ofrecen capacitaciones. En el proyecto de lenguaje lo ve una educadora junto con la directora académica. Actualmente tienen 7 educadoras. El 2021 tenían 7 también. No hubo ninguna eliminación de cargos, sino que una especialización del área, donde lamentablemente la actora no tenía cabida.

Al tribunal señaló que la capacitación inició en marzo de 2019 y el término fue en abril de 2020. La demandante tuvo una asistencia muy intermitente a la capacitación por lo que no logró ser certificada. Capacitación no era obligatoria, pero les pidieron capacitarse porque está en su contrato la obligación de capacitarse. No se estableció ninguna consecuencia de no hacerse la capacitación. El 2020 se contrató a una educadora en reemplazo de demandante y después se mantuvo. Ella tenía un manejo básico del alemán porque hizo práctica en el colegio. Ellos no requieren que sea



bilingüe sino que manejo básico. Ella comenzó a capacitarse ahora en alemán, el año 2022. Estuvo 2020 y 2021 sin la capacitación. El nombramiento como jefa de curso quedó estipulado en el contrato, en el mismo se señala que para esa función son 12 horas asignadas. Se hizo un anexo de contrato para modificarlo, pero trabajadora no firmó. El monto asociado a la jefatura es 446 mil y fracción así que a demandante se le entregó un finiquito que correspondía a la liquidación de las 12 horas por los 5 años que estuvo en el cargo. Ello ascendió a 2 millones y fracción, que corresponde a una indemnización. No es que se le debiera ese dinero, sino que se le pagó como compensación.

María Virginia Pino Seguel

Demandante ingresó como educadora de párvulos en kínder. Antes no se exigía conocimiento de idioma para desempeñar el cargo.

A la contraria indicó que demandante ejerció el mismo cargo hasta el 2020 cuando se le indemnizaron las horas por jefatura de curso y se le puso en la biblioteca. Se le despidió por la necesidad de poner a educadoras que manejaran inglés o alemán. El cargo de jefatura es un cargo movible porque los cursos son limitados. El cargo al día de hoy existe, es otra educadora la que tomó el cargo.

5° La demandante incorporó la siguiente prueba:
DOCUMENTAL: 1.- Liquidaciones de sueldo de la demandante de Enero a diciembre 2020, Enero a diciembre 2021, y enero y febrero de 2022. 2.- Denuncia e informe ante la inspección del trabajo de fecha 24 de marzo de 2021. 3.- Denuncia a través de sindicato de fecha 01 de abril de 2021. 4.- Propuesta de indemnización de horas que consta en correo enviado por mariavirginia@dschillan.cl 5.- Contrato y anexos de trabajo de la demandante años 2016, 2018, 2019 y 2020. 6.- Anexo 2021 que no fue firmado por la trabajadora. 7.- Aviso de término de contrato de fecha 22 de febrero de 2021. 8.-



Informe Psicológico de Fanny Labra emitido por el Dr. Ricardo Morales. 9.- Finiquito con estampe de reserva de derechos.

CONFESIONAL: Felipe Rossler Hargous. **TESTIMONIAL:** Tamara Elizabeth Castro Díaz y Alejandro Fernández Muñoz. **OFICIOS:** 1.- Solicita se oficie a AFP CAPITAL, domiciliada en Libertad 827, Chillan a fin de que remita via interconexión, cartola de pago de cotizaciones correspondiente a los últimos 6 años, de la demandante Fanny Labra C.I 16.130.242-2. (Obtener por Previred) 2.- Solicita se oficie a la Inspección del Trabajo para que remita expediente administrativo respecto de la denuncia realizada por la demandante Fanny Valeska Labra Navarrete, cédula de identidad N° 16.130.242-2 en contra de Corporación Colegio Alemán de Chillan por la disminución de horas realizada en el año 2021.

Tamara Elizabeth Castro Díaz

Fue compañera de trabajo con demandante en el Colegio Alemán. Trabajó hasta el 2020 en el Colegio Alemán. Actora era profesora jefa. La citaron para señalarle que ya no iba a ser jefatura de curso sino que de encargada de biblioteca. En la misma reunión le dijeron que la relación laboral terminaba en febrero de 2022. No eran las funciones para las cuales había sido contratada, ya que sus funciones eran de jefatura de curso. No fue una decisión de común acuerdo, solo le informaron de esa decisión. Eso implicó además que le bajaran las horas. Todo eso le afectó demasiado, tuvo que ir al siquiatria porque no entendía.

Al tribunal indicó que el despido no tiene que ver con el manejo del idioma porque ese no es un requisito exigido a nadie para ingresar. En el colegio les hacen capacitaciones, esta las hacía la jefa de departamento. Les hacía algunas clases muy introductorias. Demandante hizo esas capacitaciones.

Alejandro Fernández Muñoz



Cónyuge de la demandante. Ella era jefa de curso de prekínder. Le hicieron una modificación de contrato en febrero de 2021. Le redujeron horas de trabajo y dejaron como bibliotecaria. No fue con su voluntad, solo se le informó de esa decisión. No le dieron explicación del porqué del cambio. Le dijeron que trabajaría como bibliotecaria y haría un curso de lenguaje. La despidieron por necesidades de la empresa. El fundamento fue el manejo de idiomas, pero cuando la contrataron no le pidieron ese manejo de idiomas. Ella se sintió muy triste, lloraba por las noches. Se sentía muy mal porque ella no había estudiado para ser bibliotecaria.

Felipe Rossler Hargous

Decisión de despedir a actora se tomó en noviembre de 2020. La propuesta la hace él como director al directorio, y el directorio la ratifica. Se decidió su despido por una reestructuración del área en que requerían ir especializando el área idiomática en idioma alemán, idiomas que no manejaba la demandante. No se exige a trabajadores el manejo de un idioma adicional al español. Son un colegio alemán y necesitan que niños desde pequeños se familiaricen con el idioma. Hoy el colegio tiene un serio problema del manejo del idioma por los niños, por lo que era imperioso hacer la reestructuración. A demandante se le informó también que no seguiría con jefatura de su curso, que se evalúa año a año. Ello conllevó una reducción de horas, que vienen asociadas a la jefatura de curso, y que de acuerdo a contrato colectivo se indemnizan.

Al tribunal indicó que al día de hoy se agregó como requisito. Hay un requisito genérico en los contratos y ahora en los contratos se establece como obligatoria la capacitación en idioma alemán.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que de los contratos de trabajo, anexos, cartas de aviso, comprobantes de envío, finiquito e informe remitido



por la Inspección del Trabajo fue posible acreditar lo siguiente:

1) La demandante ingresó a prestar servicios el 25 de julio de 2016 en calidad de docente de educación parvularia y mediante anexo de contrato de trabajo del 01 de marzo de 2018 se estableció que desempeñará la función de profesor jefe, cargo que se mantuvo durante los años siguientes. Mediante anexo del 01 de marzo de 2020 se modifica el valor hora pedagógica a \$22.993 mensual estableciéndose un total de haberes desglosado de la siguiente forma: Sueldo base: \$758.769.- Jefatura curso: \$446.659.- 10% asignación título: \$120.543.- 2 bienio: \$84.380.- Movilización: \$22.517.- TOTAL HABERES: \$1.432.868.- Además, se establece un total de 45 horas (incluyendo 12 horas de jefatura curso).

2) En marzo de 2021 se confecciona anexo de contrato, no suscrito por la trabajadora, mediante el cual se reducen las horas de 45 a 33 (toda vez que se excluyeron las horas correspondientes a profesora jefe), rebajándose la remuneración de la siguiente forma: Sueldo base: \$758.769.- 10% asignación título: \$75.877.- 2 bienio: \$53.114.- Movilización: \$22.517.- TOTAL HABERES: \$910.277.-

3) El 22 de febrero de 2021 se comunica del término del contrato de trabajo a la actora fundada en la causal de necesidades de la empresa, expresándose como argumento de hecho en que "se han de racionalizar y reordenar las horas destinadas en su departamento, en especial la necesidad de especializar el nivel del área idiomática".

SEGUNDO: Que en relación a la causal invocada para desvincular a la actora, el testigo Rössler Hargeous manifestó que el despido se fundó en una reestructuración en el departamento de educación parvularia en el cual se requería manejo del idioma alemán, y demandante no tenía manejo ni expertiz en ello, refiriendo luego a la realización de capacitaciones en el manejo del idioma brindados por el



colegio que la actora no tomó o, más precisamente, tuvo una asistencia muy intermitente a la capacitación por lo que no logró ser certificada.

Como primer alcance cabe señalar que la causal de necesidades de la empresa se trata de una de tipo objetivo asociada a factores de índole técnico o económico que afecten a la empresa, no pudiendo sostenerse en conductas o particularidades relacionadas con alguno de los trabajadores, por lo que aun de acreditarse que Labra Navarrete no cumplió con las capacitaciones entregadas por el colegio para ser capacitada en el idioma alemán, no se ajustaba a derecho su despido, al menos por la causal invocada. De hecho, ya en el año 2001 la Ley N° 19.759 suprimió del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo la posibilidad de despedir a un dependiente por "la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".

Es relevante en este punto destacar que de acuerdo a lo señalado por el mismo testigo Rössler Hargeous, la demandante ingresó a trabajar el año 2016 y la exigencia del alemán se hizo con posterioridad, agregando luego que cuando él ingresó al colegio, en noviembre de 2019, se le encargó la potenciación del idioma alemán, y desde el 2020 comenzaron con la reestructuración para fortalecer el idioma, lo que fue corroborado por la testigo Pino Seguel, quien afirmó que antes no se exigía conocimiento de idioma para desempeñar el cargo.

La exigencia de contar con el manejo del idioma, por otra parte, no solo fue un requisito no contemplado al momento de contratarse a la actora, sino que además fue especialmente determinante para la mantención de su contrato de trabajo, pero no así los de otras funcionarias, ya que el mismo director del colegio afirmó que los educadores que se desempeñan actualmente cuentan con ese manejo salvo las educadoras que ingresaron este año que por motivo de pandemia no pudieron tener capacitaciones. En el mismo sentido, indicó



que el 2020 se contrató a una educadora en reemplazo de la demandante y después se mantuvo. Ella tenía un manejo básico del alemán porque hizo práctica en el colegio. Comenzó a capacitarse ahora en alemán, el año 2022. Estuvo el año 2020 y 2021 sin la capacitación.

Resulta evidente, de lo señalado, que el manejo del idioma alemán si bien era importante, no era imprescindible para la mantención de la prestación de servicios en el establecimiento, por lo que así como la nueva trabajadora fue capacitada el 2022, también lo podría haber sido la demandante, más aun considerando que de acuerdo a este testigo el pre y postnatal de la demandante comenzó el 2020, coincidiendo con la última parte de la capacitación.

De tal manera, sin perjuicio de tratarse de un hecho no susceptible de enmarcarse dentro de las posibilidades que otorga el artículo 161 inciso primero para desvincular a un trabajador, tampoco fueron acreditados los elementos de gravedad y permanencia que se requiere, de acuerdo a la doctrina y jurisprudencia más asentada, para la justificación de la causal, existiendo otras medidas que pudieron haberse adoptado antes del despido como, por ejemplo, brindar la capacitación al término del descanso post natal de la trabajadora.

Por lo señalado, será acogida la demanda de despido injustificado.

TERCERO: Que la modificación del contrato a través de anexo fechado en marzo de 2021, a través del cual se cambiaron las funciones de profesora jefe a las de bibliotecaria y consecuente con ello se eliminó el pago de las horas de jefatura, correspondió a una modificación unilateral del contrato, realizada sin el consentimiento de la trabajadora. Así se estableció por la inspección del trabajo a través del Informe de Exposición acompañado en oficio, lo que derivó en una multa al colegio, y así también



lo reconoció el director del colegio al señalar que la propuesta nunca la firmó la trabajadora.

El cargo de profesor jefe no se trata, como señaló la demandada, de una prerrogativa exclusiva del director del colegio en cuanto a poder en cualquier momento otorgar o revocar su nombramiento. Por el contrario, el nombramiento de la demandante en dicha calidad consta de un anexo de contrato en que se establecen tanto la remuneración asociada al cargo como las obligaciones nacidas a partir del mismo, de manera tal que una modificación de la misma requería necesariamente la concurrencia de la voluntad de ambas partes, cuestión que en este caso no ocurrió.

En consecuencia, no teniendo efecto alguno la modificación propuesta pero no aceptada de marzo de 2021, el empleador mantiene su obligación de pago de aquellas prestaciones establecidas en el anexo de contrato de marzo de 2020 que, como ya se indicó, establecía el pago de las siguientes prestaciones: Sueldo base: \$758.769.- Jefatura curso: \$446.659.- 10% asignación título: \$120.543.- 2 bienio: \$84.380.- Movilización: \$22.517.-

De la comparación con la modificación contractual no afinada de marzo de 2021, reflejada además en las liquidaciones acompañadas por la actora, aparece que a contar del referido mes se adeudó en forma mensual a la demandante las siguientes diferencias por cada prestación: Jefatura curso: \$446.659.- asignación título: \$44.666.- bienio: \$31.226.- (estas dos últimas pagadas, pero en un monto menor, asociado a la eliminación del bono de jefatura). Estas mismas diferencias fueron constatadas en el informe de exposición de la Inspección del Trabajo, ordenándose al empleador su pago, lo que no fue cumplido. Los montos señalados, en consecuencia, deberán ser pagados por el empleador por el periodo correspondiente a marzo de 2021 hasta febrero de 2022, fecha en la cual expiró el contrato.



La demandada señaló que existiría un pago efectuado a la actora por concepto de finiquito de las horas trabajadas como profesora jefa, que el testigo Rössler Hargous explicó al tribunal en el siguiente sentido: El monto asociado a la jefatura es 446 mil y fracción así que a demandante se le entregó un finiquito que correspondía a la liquidación de las 12 horas por los 5 años que estuvo en el cargo. Ello ascendió a 2 millones y fracción, que corresponde a una indemnización. No es que se le debiera ese dinero, sino que se le pagó como compensación.

Dicho pago consta en el finiquito suscrito con fecha 07 de marzo de 2022, bajo el nombre "indemnización jefatura curso" por el monto de \$2.233.295.-, por lo que dicha suma deberá ser descontada de las prestaciones reclamadas por el concepto "jefatura de curso".

De otro lado, la indemnización por años de servicios asociada al término injustificado de la relación, habiéndose ordenado el pago de las sumas adeudadas por concepto de jefatura de curso y los saldos por bienios y asignación de título, deberá calcularse sobre el monto que debió haberse pagado, toda vez que el actuar contrario a derecho del empleador no puede ir en desmedro de las indemnizaciones por término de trabajo que corresponde al trabajador.

Dicho cálculo se efectuará por seis periodos que corresponden al efectivamente trabajado, independiente de que el despido haya sido comunicado con un año de antelación. De cualquier modo, deberá descontarse lo pagado por el mismo concepto en el finiquito suscrito entre las partes.

CUARTO: Que se accederá a la petición de restitución del descuento efectuado por el aporte patronal regulado por la ley 19.728, del cual no hay controversia en cuanto a su cuantía, toda vez que lo resuelto en los considerandos previos (la improcedencia del despido fundado en la causal de necesidades de la empresa), hace inaplicable lo dispuesto en



el inciso segundo del artículo 13 de la norma referida. Una interpretación contraria, constituiría un incentivo para invocar la causal en el despido aun careciendo de todo fundamento, cuestión que no es sostenible dentro de nuestro ordenamiento laboral a la luz de los principios de protección al trabajador que lo inspiran. Así, por lo demás, ha sido unificada la jurisprudencia por la Excma. Corte Suprema, cuyo criterio asentado desde el año 2015 fue refrendado en la sentencia del 13 de abril del año en curso (ROL 66281-2021).

QUINTO: Que se demandó además la compensación del daño moral experimentado a raíz del despido y los hechos anteriores al mismo, sobre todo el cambio inconsulto de funciones y consecuente rebaja de remuneraciones.

La reparación de este daño extrapatrimonial no resulta incompatible con aquellas establecidas en razón del término del contrato, ya que estas últimas alcanzan únicamente el daño patrimonial ocasionado por el despido, tratándose de una compensación tarifada del tiempo por el cual fueron prestados los servicios. Ello no quiere decir que cualquier despido genere en forma automática la obligación de resarcir los perjuicios síquicos sufridos por un trabajador, pero sí pueden darse situaciones especiales en que la referida indemnización tarifada no alcance a cubrir la totalidad del daño infligido, por lo que en base al principio de la reparación integral del daño, la indemnización solicitada puede llegar a ser compatible y acumulable con aquella destinada a indemnizar los años de servicios.

En el caso de marras ya se dijo que se trató de un cambio unilateral de funciones, por el cual la trabajadora pasó de ejercer el cargo de jefatura en un curso a ayudante de la bibliotecaria, en funciones totalmente distintas a aquellas por las que fue contratada. En palabras del director del colegio, Felipe Rösler, el cargo que se le asignó a demandante lo realizaba antes una bibliotecaria, quien además tenía horas de religión. Pasó en definitiva de tener una



jefatura de curso a hacer trabajos colaborativos con una bibliotecaria.

A ello debe sumarse que la alteración de funciones señalada implicó además una rebaja de un tercio del sueldo percibido, pasando de una remuneración de \$1.410.351 a una de \$910.277 y, junto a todo ello, en la misma fecha se le comunica, con un año de anticipación, que sería despedida.

Aparece como razonable que todas estas medidas, comunicadas en forma simultánea, generaran una aflicción anímica que trasciende de aquella esperable del término de una relación de trabajo, siendo evidente la existencia de un menoscabo al designársele en funciones menores y reducirse de manera significativa su sueldo.

Tal aflicción logró ser acreditada además con el informe emitido por el Dr. Morales Llopis que informó el hecho de haber atendido a la actora desde mayo de 2021 a febrero de 2022 por un cuadro de la especialidad consistente en episodio mixto ansiedad y depresión, asociado a estrés sicosocial y ambiental, estrés laboral, EEAG 55%, indicando el tratamiento farmacológico prescrito además de intervenciones terapéuticas y controles sucesivos con indicación de estrategias psicoterapéuticas y reorganización.

Coherente con ello, declaró el cónyuge de la demandante Alejandro Fernández Muñoz, quien dio fe de que se sintió muy triste, lloraba por las noches. Se sentía muy mal porque ella no había estudiado para ser bibliotecaria.

Considerando la totalidad de factores expuestos, se regulará en prudencia como monto indemnizatorio la suma de \$2.000.000.-.

SEXTO: Que la restante prueba en nada altera lo señalado ya que la misma recae sobre hechos suficientemente acreditados por otros medios probatorios o irrelevantes para la resolución del asunto controvertido.



Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 454, 456, 459, todos del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes **SE RESUELVE:**

I.- Se acoge la acción de **despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones** interpuesta en contra de COLEGIO ALEMÁN DE CHILLÁN y, por tanto, se declara que el despido de la demandante FANNY VALESKA LABRA NAVARRETE de fecha 22 de febrero de 2021 fue injustificado. En consecuencia, se condena a la demandada al pago de lo siguiente:

1) **\$2.932.968.-** por concepto de saldo adeudado por indemnización por años de servicio 2) **\$2.579.162.-** por concepto de 30% sobre indemnización por años de servicios 3) **\$374.712.-** por concepto de saldo de bienes adeudados 4) **\$535.992.-** por concepto de saldo adeudado por asignación de título 5) **\$3.126.613.-** por saldo adeudado por concepto de bono de jefatura de curso 6) **\$2.000.000.-** como indemnización por el daño moral ocasionado 7) **\$1.540.139.-** por concepto de devolución del descuento por aporte patronal a la AFC.

II.- Las cantidades señaladas deberán ser objeto de reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Se condena en costas a la demandada, por haber resultado totalmente vencida y no haber obrado con motivo plausible.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo de ese tribunal.

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-142-2022

RUC 22- 4-0398674-0



Dictada por JUAN LUIS SALGADO VÁSQUEZ, Juez del Juzgado
de Letras del Trabajo de Chillán.



