

**Santiago, veintinueve de diciembre de dos mil veintidós.**

**Visto y oído quienes intervinieron, se tiene presente:**

**Primero:** Que comparece el Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional Santa Teresita, RSU N° 13.07.0776, representado legalmente por su presidente, Andrés Antonio Aldunce Vidal, en representación de los siguientes trabajadores: - María Alejandra Concha Gómez, Alexis Fernández Quintanilla, Bárbara Mancilla Rojas, Bárbara Rojas Flores, Camila Flores Rojas, Carlos Orellana Sánchez, Daniela Espinoza Bravo, David Bugeño Román, Eduardo Pulgar Pincheira, Gastón Paredes Castillo, Jonathan Carrasco Salit, Madelaine Quintricon Herrera, María Jimena Moraga Araya, Marisol Fernández Laurent, Sergio Pericó Álvarez, Luciano Villafuerte del Carpio y Andrés Aldunce Vidal. Interpone demanda por incumplimiento de cláusula de contrato colectivo e indemnización compensatoria equivalente al cumplimiento efectivo de la obligación, en contra de Fundación Educacional Santa María de Los Andes, sostenedora del Liceo Santa Teresita.

Señala que desde el momento en que el Liceo ingresó a la carrera docente (junio 2021) era esperable que las remuneraciones de los y las docentes se modificaran al alza y siempre en beneficio del profesorado. Sin embargo lo que ocurrió para las y los docentes demandantes fue el inicio de una serie de confusiones y errores por parte de la institución que han perjudicado gravemente la confianza con la Administración y las relaciones de convivencia dentro del Liceo.

En efecto, en el mes de agosto de 2021 el sueldo base de las y los docentes que ingresaron al sistema creado por la Ley N° 20.903 se rebajó arbitrariamente y sin previo aviso. La disminución del sueldo base - que como se desprende, obedece al ajuste del valor hora al mínimo que establece el Estatuto Docente - simplemente se señala que “no existe tal deuda”. Más que una apelación genérica a “la ley”, los y las docentes no recibieron un mensaje o una respuesta clara y ni siquiera con asesoría jurídica especializada se pudo comprender muy bien qué es lo que quería decir el sostenedor. Luego, la situación de agravó pues la Fundación también eliminó el pago de los bienios pactado en la cláusula 12ª del contrato colectivo: *“Se pagará a cada docente que haya ingresado a trabajar al Liceo Santa Teresita con anterioridad al 1 de marzo de 2018, una asignación de antigüedad, la que consistirá en un incremento de TRES POR CIENTO (3%) de su sueldo base por cada dos años de servicios en el Liceo debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de un 45% de dicha remuneración básica mínima nacional, para aquellas personas que totalicen 30 años de servicios en la fundación. El sueldo base es el vigente a la fecha de la firma de este contrato en las*



*tablas internas de la administración del Liceo, según tabla que consta en el Anexo N°3 de este contrato colectivo, el cual forma parte integrante de éste.”*

El argumento entregado por la empleadora fue que los bienios pactados en la negociación colectiva no se deben seguir pagando pues en la cláusula 15ª del contrato colectivo se señala que, si el Estado otorga un beneficio igual, a uno contenido en el contrato el Liceo dejará de estar obligado al pago y, por tanto, al entrar a carrera docente y al existir en la nueva estructura de sueldos un componente denominado de “experiencia” (que se traduce, según el sostenedor, en bienios), el empleador tendría la facultad de dejar de pagar estos montos.

Agrega que la situación fue denunciada a la Inspección del Trabajo, que en el Dictamen N° 2093/036 de 23 de agosto de 2021, señaló carecer de competencia para interpretar las cláusulas del contrato colectivo que generan controversia entre las partes y remite la disputa a sede judicial.

Pide que se declare que la demandada ha incumplido el contrato colectivo celebrado con fecha 1 de octubre de 2018, pues no ha pagado los bienios contenidos en las cláusulas 12ª y 13ª, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre del año 2021. De conformidad a lo anterior, solicita que se ordene el reintegro total de estos montos a los trabajadores por los montos que debieron haberse pagado en cumplimiento de los contratos colectivos ya individualizados.

**Segundo:** Que la demanda opuso, en primer lugar, la excepción de falta de legitimidad activa respecto de Luciano Villafuerte del Carpio y Eduardo Pulgar Pincheira, puesto que no son actualmente trabajadores de la empresa, ya que su relación laboral con la fundación terminó el 28 de febrero del 2022. El primero firmó finiquito sin reserva alguna y recibió todos los pagos que le correspondían con fecha 8 de marzo del 2022. El segundo trabajador no firmó el finiquito que se le ofreció; pero demandó a la fundación en juicio actualmente en tramitación, en el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago [RIT O-3790-2022]. En su demanda este trabajador reconoció que fue desvinculado el 28 de febrero del 2022; pero no demandó bienios impagos.

Las partes se otorgan el más amplio, completo y recíproco finiquito, declarando que nada se adeudan por concepto alguno, salvo las obligaciones que emanan de la presente conciliación.

Luego, advierte que lo único que se demanda en este juicio es el pago de los bienios de la cláusula 12 del contrato colectivo vigente, los cuales se pagaron por última vez en el mes de marzo del 2021 y no se pagaron en marzo del 2022 ni posteriormente



por aplicación de la cláusula del 15 del contrato colectivo. Estos bienios se pagaban conforme a los valores hora del anexo 3 del mismo contrato colectivo.

Señala que el artículo 49 del Estatuto de los Profesionales de la Educación o Estatuto Docente señala que:

*“El profesional de la educación tendrá derecho a percibir una Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional, cuyo monto mensual se determinará en base a los siguientes componentes: a) Componente de Experiencia: Se aplicará sobre la base de la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de esta, correspondiente a un 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y un 3,33% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 50% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios. b) Componente de Progresión: Su monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y los bienios de experiencia profesional que tenga, y su valor máximo corresponderá al siguiente para un contrato de 44 horas y 15 bienios: Tramo Profesional Inicial: \$13.076 Tramo Profesional Temprano: \$43.084 Tramo Profesional Avanzado: \$86.714 Tramo Profesional Experto I: \$325.084 Tramo Profesional Experto II: \$699.593.*

*Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, y en proporción a sus correspondientes bienios para aquellos que tengan una experiencia profesional inferior a 15 bienios. c) Componente fijo: Los profesionales de la educación reconocidos en los tramos profesional avanzado, experto I o experto II, tendrán derecho a percibir una suma complementaria cuyo monto mensual dependerá del tramo en que se encuentra el docente y su valor máximo corresponderá a los siguientes valores para un contrato de 44 horas cronológicas semanales: Tramo Profesional Avanzado \$90.000.- Tramo Profesional Experto I: \$125.000.- 9 Tramo Profesional Experto II \$190.000.-*

*Lo dispuesto en el párrafo anterior se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales.*

*Con todo, el incremento por concepto de la suma de la asignación de experiencia establecida en el artículo 48 y la asignación por tramo establecida en este artículo, por*



*cada dos años de ejercicio profesional debidamente acreditado, no podrá ser inferior al 6,66% de la Remuneración Básica Mínima Nacional. La asignación de tramo, considerado su componente fijo cuando corresponda, tendrá el carácter de imponible y tributable, solo servirá de base de cálculo para la asignación establecida en el artículo 50 y se reajustará en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajusten las remuneraciones del sector público.”*

Afirma que el beneficio señalado anteriormente es superior o más beneficioso para ellos que el del contrato colectivo, porque este último otorga solo un 3% del sueldo base por cada dos años de servicios en el Liceo o actual empleador, en cambio el sistema legal del artículo 49 del Estatuto Docente, se aplica sobre la base de la remuneración básica mínima nacional que determina la ley, y consiste en aumento de un 3,38% por los primeros dos años de servicio docente y de un 3,33% por cada dos años adicionales de servicios ante cualquier empleador. A este componente de experiencia (letra a), hay que agregar los aumentos por el componente de progresión (letra b) y el componente fijo (letra c). Este triple aumento del bienio legal es la mejoría o mejor situación que ofrece la ley, y no la suma de este triple aumento más el bienio contractual.

Así entonces, afirma que ambos sistemas de bienios constituyen un incremento de las remuneraciones, o una especie de remuneración por un mismo concepto: pagar por el aumento de años de servicios, por lo tanto, la entrada en vigencia del bienio legal, excluye el pago del contractual, por aplicación de la cláusula 15 del mismo contrato colectivo. De esta manera, el inicio del pago de los bienios del artículo 49 del Estatuto Docente implica el cese de la obligación de pago de los bienios de la cláusula 12 del contrato colectivo.

**Tercero:** Que llamadas las partes a conciliación esta no se produjo. Se recibió la causa a prueba. Los hechos sustanciales pertinentes y controvertidos son los siguientes:

1. Existencia y extensión de la relación laboral entre la demandada y Luciano Villafuerte del Carpio y Eduardo Pulgar Pincheira y procedencia de la excepción de falta de legitimidad activa.
2. Efectividad de cumplirse los requisitos de procedencia para el pago los bienios que se reclaman.

**Cuarto:** Que en la audiencia de juicio la demandante incorporó la prueba documental digitalizada a folio 33 y siguientes. Rindió prueba testifical y provocó la exhibición de los documentos digitalizados a folio 76.

A su vez la demandada incorporó los documentos digitalizados a folios 22 y siguientes.



**Quinto:** Que a partir de lo afirmado en los escritos de demanda y contestación y de la multiplicidad, concordancia y conexión de la prueba rendida, analizada con sujeción a las reglas de la sana crítica, se establecen los siguientes hechos:

- a) Que entre las partes rige el contrato colectivo desde el 1 de octubre de 2021, que en sus cláusulas 12, 13 y 15 señalan:
  - a. *“12. Se pagará a cada docente que haya ingresado a trabajar al Liceo Santa Teresita con anterioridad al 1 de marzo del 2018, una asignación de antigüedad, la que consistirá en un incremento de un TRES POR CIENTO (3%) de su sueldo base por cada dos años de servicios en el Liceo debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de un 45% de dicha remuneración básica mínima nacional, para aquellas personas que totalicen 30 años de servicios en la fundación. El sueldo base es el vigente a la fecha de la firma de este contrato en las tablas internas de la administración del Liceo, según tabla que consta en el Anexo N°3 de este contrato colectivo, el cual forma parte integrante de éste”.*
  - b. *“13. Se pagará a cada asistente de la educación que sea auxiliar de servicios o inspector de patio, y que haya ingresado a trabajar al Liceo Santa Teresita con anterioridad al 1 de marzo del 2021, una asignación de antigüedad, la que consistirá en un incremento de un TRES POR CIENTO (3%) de su sueldo base por cada dos años de servicios en el Liceo debidamente acreditados, con un tope máximo de 15 bienios. El sueldo base es el vigente a la fecha de la firma de este contrato en las tablas internas de la administración del Liceo, según tabla que consta en el Anexo N°4 de este contrato colectivo, el cual forma parte integrante de éste. Los demás asistentes de la educación tendrán el beneficio establecido en esta cláusula si han ingresado a trabajar al Liceo Santa Teresita con anterioridad al 1 de marzo del 2018.”*
  - c. *“15.- Si durante los 24 meses de vigencia de este contrato colectivo, entraren en vigencia o se aplicaren normas legales que otorgaren remuneraciones y/o beneficios iguales a los establecidos en cláusulas de éste contrato, estas cláusulas quedarán sin efecto en forma inmediata, y cada trabajador recibirá únicamente la remuneración o beneficio establecido en la norma legal que entre en vigencia o que se*



*aplique, salvo que la remuneración o el beneficio establecido en este contrato sea superior al de la norma legal, en cuyo caso, el monto de cada cláusula de este contrato se reducirá o limitará al monto de la diferencia entre la remuneración o beneficio legal y el contractual. Esta cláusula se establece para excluir la posibilidad de un doble pago por un mismo concepto”.*

- b) En el mes de julio de 2021 el establecimiento Liceo Santa Teresita ingresó al sistema de carrera docente, hecho que no fue controvertido por las partes.
- c) Que la demandada dejó de pagar los bonos convenidos en las cláusulas 12 y 13, se pagaron por última vez en el mes de marzo del 2021, por aplicación de la cláusula del 15 del contrato colectivo. Lo anterior no fue controvertido sino que fue reconocido por la parte demandada
- d) Que los Luciano Villafuerte del Carpio y Eduardo Pulgar Pincheira, fueron despedidos el 28 de febrero del 2022.

**Sexto:** Que previo al análisis de la controversia corresponde resolver la excepción de falta de legitimidad activa del sindicato para demandar el cobro de prestaciones respecto de los trabajadores Villafuerte del Carpio y Eduardo Pulgar Pincheira, quienes fueron despedidos el 28 de febrero del año 2022. Al efecto, llama la atención que se restrinja la representatividad del sindicato sólo a quienes son socios del mismo sin invocar argumentos y soslayando las razones. Contra este supuesto de representación, aparece la normativa del propio Código del Trabajo señala en su artículo 220 número 3 y 4 del Código del Trabajo, que *“Son fines principales de las organizaciones sindicales: 3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones; 4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.”*

Por otra parte conviene precisar que el libelo de la demanda imputa el incumplimiento contractual de la demandada desde el mes de marzo de 2021, fecha en la que se estaba vigente el contrato de los aludidos trabajadores, por lo que no se advierte que el hecho de ser despedidos, antes del inicio del año escolar 2022, sea un obstáculo para que el



sindicato al que pertenecieron inste a perseguir el pago de prestaciones que indica se devengaron desde un año antes del despido.

**Séptimo:** Que partir de lo señalado por las partes la controversia radica en determinar si resulta aplicable en la especie lo dispuesto en la cláusula 15 del contrato colectivo y, luego si lo establecido en el artículo 49 de la ley 20.903, invocado por la demandada, configura el supuesto establecido por las partes en la cláusula 15 del contrato colectivo, esto es, si posterior a fecha del contrato colectivo otorga beneficios iguales a los establecidos en cláusulas del contrato. Este análisis debe necesariamente considerar el objetivo de la cláusula consignado en su parte final “*excluir la posibilidad de un doble pago por un mismo concepto*”.

**Octavo:** Que la ley 20.903 invocada por la demandada, fue publicada el 1 de abril de 2016 y modificada recientemente modificada el 20 de octubre de 2022 por la ley 21.490. El artículo 32 de la referida ley introdujo modificaciones al artículo 49 del estatuto docente, la primera en el año 2016 y en su versión final en el año 2022. Aclarado lo anterior, la cláusula 15 del contrato colectivo establece hipótesis en las que sus cláusulas referentes a las remuneraciones quedarán sin efecto, a saber: a) que durante los 24 meses de vigencia del contrato colectivo, entraren en vigencia o se aplicaren normas legales que otorgaren remuneraciones o beneficios iguales a los establecidos en el contrato. b) Que la aplicación de esta cláusula excluir doble pago por un mismo concepto.

Se advierte que ninguna de las hipótesis concurre en la especie. La interpretación de la cláusula según su tenor literal y su objetivo o fin, explicitado en la misma, conducen a descartar su aplicación por las siguientes razones:

- a) Primero, porque la denominada “Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional” regulada en el Estatuto Docente data de la entrada en vigencia de la ley 20.903 publicada en el año 2016 y cuyas disposiciones transitorias no difieren la vigencia de este beneficio. En efecto es un hecho establecido que en el mes de junio de 2021 el establecimiento ingresó a la carrera docente, de manera que no se advierte motivo o justificación alguna para dejar de pagar la asignación por bienio a contar del mes de marzo de 2021.
- b) La ley 20.903 y sus modificación posteriores establecen requisitos para el pago de la denominada “Asignación por Tramo de Desarrollo Profesional”. En efecto, se establecen requisitos adicionales, al regular en el artículo octavo transitorio su incompatibilidad de con las asignaciones variables por desempeño individual y la de excelencia pedagógica. Es decir, no se trata de una asignación cuya única



condición o requisito sea la antigüedad en la función, como sí lo establecen las cláusulas 12 y 13 del contrato colectivo.

- c) En segundo lugar, las cláusulas 12 y 13 refieren que la persona trabajadora beneficiaria del denominado bienio, debe haber ingresado a trabajar al Liceo Santa Teresita con anterioridad al 1 de marzo del año 2018 y 2021, respectivamente, para acceder a su pago. Es decir, se trata de una asignación que no tiene otro requisito más que el hecho de haber ingresado antes de la fecha indicada y que favorece la permanencia en el Liceo Santa Teresita, no en la función docente.
- d) El único objetivo de la cláusula 15 es evitar el doble pago por un mismo concepto, en este caso por la antigüedad. Pues bien, ese doble pago no se advierte de la comparación del artículo 49 de la ley 20.903 y las cláusulas 12 y 13, desde que refieren condiciones y tramos distintos. En efecto, la demandada no demostró que hayan existido casos en que el pago de la asignación legal y el beneficio contractual hayan generado esa duplicidad. No rindió ningún antecedente que diera cuenta de quiénes de los socios del sindicato demandante obtuvieron el pago de la asignación legal, pago que le permitiría siquiera invocar la duplicidad, cuya procedencia ha sido, en cualquier caso descartada. Al efecto, las liquidaciones de sueldo incorporadas no dan cuenta de ello, desde contienen la mención a la ley 20.903, sin que exista otro antecedente que dé cuenta de un pago de ambas asignaciones, en cuyo caso podría invocarse la ya controvertida duplicidad.
- a) Por último, el contrato colectivo cuya aplicación se discute, data del 1 de octubre de 2021, meses después del ingreso del establecimiento a la carrera de manera que la primera condición de la cláusula 15, a saber, *“Si durante los 24 meses de vigencia de este contrato colectivo, entraren en vigencia o se aplicaren normas legales que otorgaren remuneraciones y/o beneficios iguales a los establecidos en cláusulas de éste contrato”*, no sólo no resulta aplicable en la especie, sino que configura la situación prevista en el inciso final del artículo trigésimo tercero transitorio de la ley 20903. Este precepto dispone que *“En todo caso, los beneficios que se otorguen con posterioridad a la fecha en que los profesionales de la educación comiencen a regirse por el Título III del decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, en virtud de un instrumento colectivo o de un acuerdo individual entre el profesional y su empleador, serán de costo de este último.”*





**Noveno:** Que en este escenario y por los motivos expresados en el considerando anterior, la demanda será acogida en términos declarativos, es decir, se accede al pago del beneficio pactado en las cláusulas 12 y 13 del contrato colectivo a todos los trabajadores asociados al sindicato que acrediten en el etapa de cumplimiento del fallo haber ingresado a prestar funciones al Liceo Santa Teresita con anterioridad al 1 de marzo del año 2018 y del año 2021, respectivamente, según la función que desempeñen. Al mismo tiempo, el beneficio será calculado de conformidad con lo dispuesto en el contrato, esto es, sobre la base del sueldo base vigente a la fecha de la firma del instrumento colectivo, que consta en las tablas internas de la administración del Liceo, de los anexos N° 3 y 4 del mismo contrato. Lo anterior, devengará los intereses y reajustes de conformidad con lo que prescriben las respectivas disposiciones del Código del Trabajo, como se indicará.

**Décimo:** Que toda la prueba fue analizada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y aquellas no referidas expresamente no resultó pertinente, ni altera las conclusiones arribadas en el presente fallo.

**Décimo primero:** Que por haber sido totalmente vencida, se condena a la demandada al pago de las costas de la causa, las que serán reguladas prudencialmente de acuerdo a la complejidad del asunto y extensión de las audiencias.

Y visto lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 1, 4, 7, 8, 9, 41, 63, 173, 220 y 228 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

- a) Que la demandada ha incumplido el contrato colectivo de 1 de octubre de 2018 al dejar de pagar el beneficio denominado bienios contenidos en la cláusula N° 13, durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre del año 2021. Asimismo ha incumplido el pago de los bienios contenidos en la cláusula N° 12 desde el mes de octubre de 2021, hasta la fecha.
- b) Que se acoge la demanda de cobro de prestaciones y se ordena a la demandada a dar cumplimiento a las cláusulas señaladas.
- c) Se condena a la demandada al reintegro de estos montos a los adeudados desde las fechas indicadas en lo resolutivo anterior, montos que deberán determinarse en la etapa de cumplimiento incidental del fallo, sobre la base del sueldo base vigente a la fecha de la firma del instrumento colectivo, que consta en las tablas internas de la administración del Liceo, de los anexos N° 3 y 4 del mismo contrato colectivo.



- d) Las sumas adeudadas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes, de conformidad con lo que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.
- e) Se condena a la demandada a las costas de esta causa, las que se fijan en \$600.000.

**Regístrese y comuníquese.**

**RIT: O-3860-2022**

**RUC: 22-4-0410029-0**

**Dictada por Andrea Vásquez Bravo, jueza titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

**En Santiago a veintinueve de diciembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.**

