

Rancagua, dieciocho de enero de dos mil veinticuatro.

En cumplimiento de la resolución precedente, se procede a ingresar el texto correcto e íntegro de la sentencia definitiva dictada en autos, para efectos de mejor entendimiento.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT M-241-2023

RUC 23-4-0488642-8

Proveyó doña **MARÍA LORETO REYES GAMBOA**, Jueza Titular del Juzgado del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua, a dieciocho de enero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



ESLNXLBZNEH

Rancagua, once de enero de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña **JAVIERA FRANCISCA GONZALEZ POBLETE** y don **LUIS ALBERTO ARENAS MORENO**, abogados en representación convencional de **JORGE DAVID VERA ESPINA**, trabajador, todos domiciliados para estos efectos en calle Cáceres N°563, comuna de Rancagua, interponiendo demanda de incumplimiento de contrato colectivo y cobro de prestaciones laborales e indemnizaciones en contra de **COLEGIO COYA S.A.**, representada por **DAVID SILVA ALCAINO**, ignoran ocupación u oficio, ambos domiciliados en Camino Santa Emilia N°113, KM. 5, comuna de Machalí, de acuerdo a los fundamentos que exponen.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

LOS HECHOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Señalan que su representado prestó servicios bajo subordinación y dependencia para el demandado desde el 01/03/1993. Su contrato era de carácter indefinido. Su remuneración mensual a la fecha del despido alcanzaba la suma de \$2.199.901.-, compuesta de la manera que indica, ejerciendo funciones de Profesor de Matemática.

Agrega que con fecha 06 de julio de 2022 y siendo afiliado al Sindicato de Trabajadores Colegio Coya S.A, decidió al recurrir sindicato señalado, con el objetivo de informar su decisión de hacer uso de uno de los cupos de libre disposición sindical, establecido en la “*CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: CUPO DE LIBRE DISPOSICIÓN SINDICAL*” del contrato colectivo vigente entre el Sindicato mencionado y la demandada, la que cita.

Expresa que, de este modo, en noviembre de 2022, su representado fue informado que, efectivamente, sería beneficiado con el cupo de libre disposición sindical, procediendo a terminar la relación laboral con la demandada el día 28 de febrero de 2023, firmando su finiquito el 10 de marzo del año en curso.

PRESTACIONES ADEUDADAS POR CONCEPTO DE BONOS DE CONTRATO COLECTIVO DEÑ TRABAJO SUSCRITO ENTRE SINDICATO DE TRABAJADORES COLEGIO COYA Y COLEGIO COYA S.A.



Al suscribir su finiquito de contrato de trabajo, su representado que este no contenía los bonos establecidos en el contrato colectivo en cuestión, vigente desde el 22 de septiembre de 2021 hasta el 22 de septiembre de 2024.

Pide, en definitiva, se condene a la demandada a pagar las siguientes cantidades:

- 1.- \$3.299.852.- por concepto de bono de reconocimiento de años de servicio
- 2.- \$1.209.945.- por concepto de aporte de indemnización
- 3.- \$250.000.- por concepto de bono puntaje destacado
- 4.- \$175.000.- por concepto de bono por resultado prueba PAES.

O las sumas mayores o inferiores que se determinen de acuerdo con el mérito de los antecedentes, más intereses y reajustes a la fecha efectiva del pago, con costas-

SEGUNDO: Que, en su momento el Tribunal acogió de plano la demanda, mediante resolución que fue reclamada por la demandada, por lo que se citó a la audiencia celebrada el 26 de septiembre de 2023.

Llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo.

TERCERO: Que, la demandada primeramente opuso la excepción de incompetencia del Tribunal, señala que el contrato colectivo que fundamenta la demanda es un título ejecutivo. La parte demandante evacúa el traslado conferido, solicitando su rechazo por improcedente, con expresa condena en costas.

El Tribunal resuelve: Rechaza la excepción opuesta, sin costas por estimarse que tuvo motivo plausible para oponerla.

Reposición de la parte demandada:

La parte interpone recurso de reposición, solicitando se enmiende la resolución precedente y se acoja la excepción interpuesta.

La parte demandada evacúa el traslado conferido en base a los mismos argumentos, solicitando el rechazo del recurso referido.

El Tribunal resuelve: Que, no habiéndose aportado mayores antecedentes que permitan modificar, la resolución recurrida, se rechaza el recurso interpuesto, sin costas por no haberse solicitado.

******Todos los argumentos íntegramente constan en el registro de audio respectivo.



Posteriormente, la demanda contesta la demanda interpuesta en su contra solicitó su rechazo en todas sus partes, con costas.

Sus fundamentos radican básicamente en que la base de cálculo para el cobro de los bonos que se pretenden cobrar en esta causa son erróneos, toda vez que no se debe considerar el bono de reemplazo, el que es esporádico, siendo entonces la correcta base de cálculo, la suma de \$2.171.431.-. Agrega que no se cumplen los requisitos de exigibilidad, por ejemplo, los 30 años de servicio y, a grandes rasgos, que el contrato colectivo no constituye un plan de retiro. Por lo tanto, su interpretación no se debe realizar desde aquel punto de vista.

CUARTO: Que, a continuación, el tribunal fijó los siguientes hechos a probar:

1.- Efectividad que el actor tiene derecho al bono de reconocimiento de años de servicio, bono aporte indemnización, bono puntaje destacado y bono resultado PAES, fuente de este derecho y, en su caso, si estos se encuentran pagados. Hechos y circunstancias.

2.- Remuneración pactada, rubros que la componían y las efectivamente percibidas por el actor durante los últimos tres meses íntegramente el íntegramente servidos. Hechos y circunstancias.

Luego, las partes incorporaron las pruebas tendientes a acreditar sus pretensiones y defensas.

QUINTO: Que, de acuerdo a lo expuesto por las partes en el libelo pretensor y al momento de contestar la demanda en audiencia y de la prueba rendida, son hechos que se tienen por acreditados, los siguientes:

1.- Que, el actor ingresó a prestar servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia con fecha 01 de marzo de 1993, que la naturaleza de su contrato era de duración indefinida y que sus funciones eran de profesor de matemáticas. Estos hechos no fueron materia de controversia.

2.- Que, tampoco se encuentra controvertido, la circunstancia que el actor con fecha 06 de julio de 2022, el actor envió carta al Sindicato Colegio Coya S.A., al cual pertenecía para efectos de hacer uso de uno de los dos cupos de libre disposición sindical, establecidos en la cláusula vigésimo tercera del Contrato Colectivo vigente entre El Sindicato Colegio Coya S.A y la demandada, el que establece lo siguiente:



"VIGÉSIMO TERCERO: CUPO DE LIBRE DISPOSICIÓN SINDICAL.

El Sindicato de Trabajadores de Colegio Coya S.A., tendrá dos cupos anuales, no traspasables año a año, para que alguno de los asociados deje de pertenecer al Colegio Coya S.A., con derecho al 100% de la indemnización de la indemnización, por años de servicios, con un tope de 330 días de remuneraciones y un tope de remuneración de 90 UF por año de servicio, ellos de conformidad a los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo.

El uso de derecho por parte del Sindicato y del trabajador o trabajadora, deberá ser determinado de conformidad a lo establecido en el estatuto del Sindicato de Trabajadores, y comunicado a la Rectoría del Colegio o a la Gerencia de Administración y Finanzas según corresponda, hasta el 30 de octubre de cada año.

En el evento de no realizarse de esta forma, no tendrá derecho a indemnización alguna.

En el evento que un trabajador haga uso de este beneficio en la forma estipulada en este artículo, deberá presentar su renuncia por escrito y firmada ante un ministro de fe, a más tardar en el 15 de noviembre del año en curso en que se haga uso del beneficio, terminando su contrato a la fecha de presentación de la mencionada renuncia, salvo aquellos trabajadores, que de conformidad al estatuto docente o código del trabajo, se entiendan prorrogado su contrato hasta el último día en febrero de año siguiente. En el caso del personal docente este beneficio no podrá hacerse efectivo sino hasta terminar el año lectivo en curso.

El empleador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito en el plazo y oportunidad previsto en el artículo 177 del Código del Trabajo después de entregada la renuncia por parte del trabajador".

6. De esta modo, en noviembre de 2022 nuestro representado fue informado de que

3.- Que, el 22 de noviembre de 2022, el actor fue informado de que había sido beneficiado con el cupo de libre disposición sindical, terminando la relación laboral el 28 de febrero de 2022 y firmandose el respectivo finiquito el 10 de marzo de 2023, ante Notario Público. Estos hechos tampoco fueron discutidos el respectivo finiquito fue acompañado por las partes.

4.- Que, el finiquito en cuestión contiene reserva de derechos en los siguientes términos: *"Me reservo el derecho a demandar por base de cálculo de remuneración mensual, base de cálculo de la indemnización por años de servicios, bonos del contrato colectivo entre el Sindicato coya y el Colegio Coya*



S.A., a saber, bono por bienio, por funciones con responsabilidad especial, por jefatura de departamento. Bonos por estímulo cumplimiento de metas académicas (puntaje destacado 7 E, 7 E-B, 7 E-C), aporte de indemnización, bono de reconocimiento años de servicio, estímulo por mérito laboral entre otros. Beneficios de retiro convenio colectivo y descuento de seguro de cesantía”

5.- Que, el Sindicato de Trabajadores del Colegio Coya S.A., y el Colegio Coya S.A. con fecha 22 de septiembre de 2021 suscribieron Contrato Colectivo, cuya vigencia es del 22 de septiembre de 2021 al 22 de septiembre de 2024, depositado en la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua el 23 de septiembre de 2021. Así consta en documento acompañado por las partes.

6.- Respecto del bono de reconocimiento demandado, la cláusula 12° del contrato colectivo en cuestión establece:

DÉCIMO SEGUNDO: BONO POR RECONOCIMIENTO AÑOS DE SERVICIO.

Las partes han acordado que con el objeto de dar un adecuado reconocimiento al compromiso de los trabajadores que cumplan 10, 16, 24 y 30 años de servicio continuo en el colegio, se les pagará por única vez, al cumplir los años señalados un bono de un 50%, un 75%, un 100% y un 150% del sueldo base respectivamente, y en el caso de aquellos que cumplan 35 años de servicio continuo en el Colegio, recibirán un bono de un 200%, que se les pagará conjuntamente con la remuneración del mes en que cumpla los años requeridos para ser acreedor de éste.

Que, en la especie, el contrato de trabajo del actor finalizó el 28 de febrero de 2022, es decir a un día de cumplir los 30 años de servicio, sin embargo, es sabido que en el área docente, los contratos de trabajo vigentes a diciembre de cada año se entienden que finalizan el último día hábil del mes de febrero y aquellos vigentes al 01 de marzo de cada año, se entienden vigentes por todo el año académico, razón por la cual, para acceder al beneficio de 30 años de servicios, sólo podría hacerse efectivo por trabajar por más de 30 años de servicios, en el caso concreto 30 años y 11 meses, lo que implica incorporar por la vía de la interpretación estricta del contrato colectivo, un requisito no acordado por las partes.



7.- Respecto del concepto demandado denominado “aporte indemnización”, la cláusula novena del contrato colectivo, expresa:

NOVENO: APORTE DE INDEMNIZACIÓN.

Los trabajadores con 21 años o más de servicios continuos para el empleador, percibirán al momento del término de su contrato de trabajo, cuando este termine por causal que da derecho a indemnización legal por años de servicios, un incremento de esta última igual al 1% de su monto por cada dos nuevos años de trabajo continuo después de cumplidos 20 años de servicios para el empleador, con tope de un 10% como máximo.

Que, en la especie, debemos recordar que el término del contrato de trabajo de las partes se enmarca en el contexto de haberse acogido al actor a uno de los 2 cupos de libre disposición del Sindicato de Trabajadores del Colegio Coya y de acuerdo a lo consignado en el finiquito de contrato de trabajo, el actor recibió una indemnización voluntaria de mutuo acuerdo que ascendió a la suma de \$23.885.741.-, que de acuerdo a la base de cálculo señalada por la parte demandada (\$2.171.431), corresponde al pago de 11 años de servicio, es decir a la indemnización que tiene derecho un trabajador cuando opera la única causal de término del contrato de trabajo que da derecho a este tipo de indemnización, que es la establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. En este sentido, esta sentenciadora considera que más allá del tenor literal de las cláusulas de un contrato, hay que estar al espíritu de lo que las partes quisieron acordar en ellas e interpretarse de buena fe y claramente, la cláusula en cuestión pretende beneficiar a aquellos trabajadores que terminen su contrato de trabajo, con derecho a indemnización por años de servicio (como ocurre en el presente caso), con más de 21 años de servicios, con la indemnización adicional que se expresa.

8.- Respecto del concepto reclamado “Cumplimiento de estímulo de metas académicas” que comprende el resultado y puntaje destacado en prueba de selección universitaria, según lo consignado en la cláusula séptima del contrato colectivo en cuestión letras b) y c), la demandada refiere que no le es aplicable al actor porque el contrato se refiere a las pruebas PTU o PSU y en el año 2021 se rindió la prueba PAE. En este sentido, al igual que en el número anterior, esta sentenciadora estima que claramente el espíritu de la cláusula en cuestión es



premiar a los docentes que tuvieron participación en el proceso de aprendizaje de alumnos que se destacaron en la PRUEBA DE SELECCIÓN UNIVERSITARIA, más allá del nombre que posee, más aun teniendo presente que el contrato colectivo tiene vigencia hasta al año 2024 y como sabemos, es resorte de la autoridad determinar el nombre que actualmente posee.

El tenor de la cláusula en cuestión es la siguiente:

B) POR RESULTADOS PRUEBA PTU y/o PSU:

Conocidos los resultados de la prueba PTU y/o PSU, correspondientes al año 2021 y las de los años sucesivos que se produzcan dentro de la vigencia de

este contrato, los profesores asignados para la preparación de estas pruebas PSU de las asignaturas de Lenguaje, Matemáticas, Historia y Ciencias, tendrán derecho al pago, al mes siguiente a la publicación de los resultados, de un estímulo económico, por única vez, equivalente a **\$150.000**, siempre que se encuentren en el rango de VB +3, VB y VB -3- de acuerdo a la siguiente fórmula:

Fórmula:

$$\text{Valor Base (VB)} = \frac{\text{Promedio (año -3)} + \text{Promedio (año -2)} + \text{Promedio (año -1)}}{3}$$

El bono de \$150.000 se recibe en el siguiente rango:

VB+3

VB

VB-3



En la circunstancia que rango de resultado sea VB+ 4 el monto del bono ascenderá a \$ 175.000.



C) POR PUNTAJE DESTACADO:

Si en los cursos que den la prueba PTU y/o PSU, algún alumno obtiene un puntaje nacional, los docentes asignados para la preparación de las pruebas PSU, en la asignatura respectiva de 3º y 4º medio del alumno, tendrán derecho a percibir en el mes siguiente un estímulo económico equivalente a **\$200.000** por cada alumno que lo alcance. Si el profesor ha sido el mismo en ambos años, recibe un solo bono de **\$250.000** por cada alumno que lo alcance.

9.- Que de acuerdo a la prueba aportada en el proceso por la parte demandante, consistente en cuadro resumen de resultados de selección universitaria y publicación del diario El Rancagüino, se cumplieron los requisitos establecidos en el contrato colectivo para recibir los conceptos reclamados, teniendo presente que una vez que se publican estos resultados, distintos medios de comunicación, como ocurrió en la especie divulga los resultados destacados y los colegios que subieron o bajaron sus puntajes. Asimismo, la parte demandada, no controvertió el hecho de haber sido el actor, profesor de tercero y cuarto medio, antes de su retiro.

SÉPTIMO: Que, respecto de la base de cálculo, teniendo a la vista las liquidaciones de sueldo incorporadas por las partes, no se advierten errores aritméticos en los cálculos que impliquen una alteración de los montos demandados, más allá de los conceptos considerados o no.

Por estos fundamentos, normas legales citadas y los dispuesto en los artículos 42, 496 a 502 del Código del Trabajo, y 1698 de código Civil, se declara:

I.- Que se hace lugar a la demanda interpuesta por **JAVIERA FRANCISCA GONZALEZ POBLETE y LUIS ALBERTO ARENAS MORENO**, en representación convencional de **JORGE DAVID VERA ESPINA**, en contra de **COLEGIO COYA S.A**, representada por **DAVID SILVA ALCAINO**, todos ya individualizados, en cuanto se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- 1.- \$3.299.852 por concepto de bono de reconocimiento
- 2.- \$1.209.945, por concepto de aporte indemnización
- 3.- \$250.000.- por concepto de cumplimiento de estímulo de metas académicas.



4.- \$175.000.- por concepto de prueba PAES

II.- Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses señalados en los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- No se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar

Regístrese y oportunamente archívese.

RIT M-241-2023

RUC 23-4-0488642-8

Dictada por doña **MARÍA LORETO REYES GAMBOA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.



ESLNXLBZNEH



ESLNXLBZNEH

A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>