

RIT: O-123-2024	MUÑOZ/FUNDACION EDUCACIONA	F. Ing.: 22/03/2024
RUC: 24-4-0560018-4	Proc.: Ordinario	Materia: Despido injustificado, cobro prestaciones y otros

Colina, a trece de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don ANDRÉS ROJAS ZÚÑIGA, abogado, cédula nacional de identidad N.º 10.063.290-K, en representación convencional de CAROLINA ALYERIS MUÑOZ PEREZ, profesora, cédula nacional de identidad número 11.650.890-7, ambos domiciliados para estos efectos en calle Santa Beatriz N.º 100, oficina 802, comuna de Providencia, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, e interpone demanda en Procedimiento de Aplicación General demanda por Despido Injustificado, Indebido e Improcedente y Cobro de Prestaciones e Indemnizaciones Laborales, y Descuento AFC, en contra del ex empleador de mi representada, FUNDACION EDUCACIONAL MONTESSORI PUCALAN, persona jurídica de derecho privado, RUT: 65.177.550-7, representada legalmente, conforme el artículo 4 del Código del Trabajo por Federico Javier Di Meglio, ignora profesión u oficio, RUT número 14.626.486-7, o por quién haga sus veces, ambos domiciliados en Camino Lo Pinto, Ex Fundo San Jorge, Parcela 3-8x, Colina, Región Metropolitana.

Funda su acción en que ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada, con fecha 01 de marzo de 2005, en los términos prescritos en el artículo 7 del Código del Trabajo.



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

Código: DZFEXPYXPWY

Precisa que La FUNDACION EDUCACIONAL MONTESSORI PUCALAN es un establecimiento educacional, de enseñanza primaria y secundaria; y sus funciones al término de su relación laboral, eran las de coordinadora de talleres I y II; sus remuneraciones alcanzaban la suma de \$3.317.670.- (tres millones trescientos diecisiete mil seiscientos setenta pesos), monto que sirvió de base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios conforme consta en el finiquito, y que deberá servir de base para el cálculo de las indemnizaciones conforme al artículo 172 del Código del Trabajo.

Sostiene que con fecha *29 de febrero de 2024* se hizo efectivo el término de su contrato de trabajo, el cual fue notificado el 26 de diciembre de 2023, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Con posterioridad, el *13 de marzo de 2024* mi representada celebró un finiquito con la demandada, por el cual se le pagó por concepto de indemnización por años de servicios la suma total de \$36.494.370.- A tal suma se le descontó \$4.739.694.- por concepto de descuento del Aporte Empleador AFC. Indica que en el finiquito, su representada procedió a estampar reserva de derechos de su puño y letra, respecto a los rubros que se alegan en esta demanda.

Expone que fue notificada de su despido por la causal de artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la que en cuanto a la argumentación de la causal de hecho señaló: *“Los hechos en que se fundamenta la causal de término del contrato es la reestructuración y reorganización del área donde hasta el momento usted desempeña sus funciones, lo que implica eliminar el cargo de coordinadora de talleres I y II, y en atención a que el área se reorganizará con esta fecha”*. (sic)

Sostiene que la carta de despido no señala argumento alguno en torno a la supuesta reestructuración y reorganización que está llevando la demandada.



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

Código: DZFEXPYXPWY

Se cuestiona ¿Cuál es la necesidad de reestructurar? ¿Cuáles son los aspectos técnicos o económicos que la habrían provocado? ¿Por qué situación grave se habría producido? ¿Por qué específicamente afecta a mi representada? ¿Cuál es la razón objetiva por la cual la demandada requiere ineludiblemente prescindir de sus servicios? La reestructuración, en los términos que argumenta e interpreta la demandada, no es una de las hipótesis que se contienen en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, por lo que mal podría configurar justificadamente su despido. Nada se señala en cuanto a la razón que objetivamente era necesario despedirla. En este sentido, el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo, le prohíbe al empleador la variación de las circunstancias relatadas en la carta de aviso de termino de contrato de trabajo, por lo cual su redacción debe ser cuidadosa y exhaustiva, no siendo válido añadir pormenores en su contestación de la demanda para fundar su despido y probarlo y, el inciso primero del artículo 162 del mismo cuerpo legal le impone la obligación de expresar la causal legal de despido y los hechos que la fundan.

Plantea ¿Qué elementos han sido incorporados en la carta de despido que permitan establecer que su despido se presenta en un marco de objetividad? Y revisada la expresión gramatical de la carta de despido, daría cuenta que: **a)** Indica una reestructuración y reorganización del área: NO indica en qué consisten, ni cómo se llevarán a cabo y en ninguna parte del texto se especifica a qué área se refiere. **b)** Indica eliminación del cargo de coordinadora de talleres I y II: No indica por qué se debió supuestamente eliminar el cargo, ni por qué dicho cargo no fue parte de la supuesta reestructuración y reorganización del área. Alega que la propia demandada ha informado públicamente, a través del documento denominado “COLEGIO PUCALAN MONTESSORI MANUAL DEL APODERADO 2024”, que se puede descargar desde su página web www.pucalan.cl en el link



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

Código: DZFEXPYXPWY

<https://www.pucalan.cl/wp-content/uploads/2024/01/Manual-del-Apoderado-2024.pdf> en su numeral “4 Organización Institucional del Colegio” la existencia de los Coordinadores de Nivel Talleres I y II para el año escolar 2024. Asimismo, se detallan en la letra” b) Coordinador de Nivel (Nido, Casa de Niños, Taller I y II, Ágora y Academias)” las responsabilidades y tareas principales de los coordinadores (dentro de los cuales se encuentra Coordinador Taller I y II), como son el seguimiento trimestral plan anual del nivel y reporte a Dirección de Ciclo; feedback semestral a guías del nivel, según desafíos anuales del equipo; chequeo de sistema schooltrack, asistencias y libro digital; actualizaciones evaluaciones estudiantes, educadores y encuestas percepción estudiantes y apoderados; proponer formación y talleres para padres del nivel, según calendario general y objetivos centrales del año; y ejecutar clases a estudiantes en materias afines a su especialidad. Concluye que el cargo y funciones propias que desarrollaba la demandante de coordinadora de Talleres I y II, *no se eliminaron para el presente año 2024*, y continuarán desarrollándose por la demandada, por lo que no ha existido la reestructuración y reorganización del área que habría implicado la eliminación del cargo como sostiene la demandada en la carta de despido. c) Indica que el área se reorganizará con esta fecha: Preciso es señalar que la carta de despido está datada el 26 de diciembre de 2023. Ahora bien, conforme lo señalado en el documento Manual del Apoderado 2024, el cargo de su parte *no se eliminó por lo que no existió la reorganización que sostiene habría ocurrido en diciembre de 2023*. Asimismo, el Manual del Apoderado 2024 contiene en el número “5 Organigrama Fundación Pucalán Montessori”, el cargo de Coordinación Nivel Talleres I y II, conforme grafica en su demanda.

Sostiene que en la carta de despido no se advierte ningún elemento objetivo, que permita entender las razones que la demandada eligió a mi representada para el despido; el despido fue absolutamente voluntarioso, en



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

Código: DZFEXPYXPWY

infracción flagrante a la objetividad que debe presentar la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Desarrolla el derecho -artículo 161, 162, 168, 454 N°1 todos del Código del Trabajo- y sostiene que al no cumplirse con las exigencias que hace el legislador para poner término a la relación laboral, el despido del cual fue objeto su representada resulta improcedente, por lo que se deben pagar las indemnizaciones y prestaciones adeudadas con el recargo sancionatorio del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

Expresa que la causal de término de contrato de trabajo de necesidades de la empresa, debe corresponder a una de carácter objetivo, porque es independiente de la voluntad de las partes y guarda relación, exclusivamente, con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata, siendo necesario que no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de lo que sigue que las hipótesis que determinen su concurrencia deberán ser objetivas, ajenas, graves y permanentes, y estas deben comunicarse en forma precisa y clara al trabajador en la carta de despido, lo cual, en la especie, no acaeció, conforme da cuenta el tenor literal de la carta de despido. Al efecto cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, conociendo del recurso de Unificación de Jurisprudencia N° 87.286-2021.

Precisa que celebró finiquito con la demandada con fecha 13 de marzo de 2024 ante Notario Público, por el cual se le pagó por concepto de indemnización por años de servicios la suma total de \$36.494.370.-. a la cual se le descontó \$4.739.694.- por concepto de descuento Aporte Empleador AFC, recibiendo finalmente la suma de \$31.754.676.- Asimismo, en dicho instrumento procedió a estampar de su puño y letra, la correspondiente reserva de derechos.



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

Código: DZFEXPYXPWY

En tal sentido, del tenor del artículo 177 del Código del Trabajo es posible conceptualizar al finiquito como “el instrumento suscrito por las partes del contrato de trabajo-empleador y trabajador- con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que se deja constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que algunas de las partes lo hubieren suscrito, con conocimiento de la otra. De este modo, en el presente caso, la ratificación del finiquito se ha llevado por el suscrito, excluyendo ciertos conceptos del efecto transaccional, como lo es el derecho a demandar judicialmente por causal de despido aplicada y recargos. Dicha reserva tiene, por ende, plena validez, como acto unilateral del trabajador. Ello es una correcta aplicación e interpretación de los artículos 177 del Código del Trabajo y 1545 y 1546 del Código Civil, y ello como la ha venido reconociendo en forma uniforme nuestra jurisprudencia, en especial la causa Rol 6.880-17, pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema.

Además, argumenta que al momento de la suscripción del finiquito, la demandada procedió a efectuar el descuento de AFC por la suma de \$4.739.694.- En razón de ello, postula que no debe ser descontada ninguna suma, por esos conceptos, conforme lo expresado en unificación de jurisprudencia. Esta parte hace suya el razonamiento de la E. Corte Suprema, que indica que en algún momento existieron distintas interpretaciones respecto de la materia indicada, la que se encuentra unificada desde hace algún tiempo por esta Corte, a partir de la sentencia dictada en la causa Rol N° 92.645-2021, de tres de agosto de dos mil veintidós, sosteniéndose sin variación que una condición sine qua non para que opere el descuento de que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su artículo 168, letra a), de manera que si la sentencia declara injustificado el



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

Código: DZFEXPYXPWY

despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En el mismo sentido, citas otros fallos recientes de la Excma. Corte Suprema.

Finalmente, previa citas legales, solicita tener por interpuesta la demanda tener por interpuesta, en la forma desarrollada, condenando a la demandada a las siguientes indemnizaciones y prestaciones, o lo que se determine conforme al mérito del proceso: **1.-** Se declare la validez de la reserva de derechos efectuada en el finiquito. **2.-** Que declare que su despido ha sido improcedente, y que en consecuencia se condene a la demandada, a pagar las prestaciones e indemnizaciones laborales que se señalan. **3.-** Que condene a la demandada a pagar el 30% de recargo legal de la indemnización por años de servicios, por la suma de por la suma de \$10.948.311.- (diez millones novecientos cuarenta y ocho mil trescientos once pesos). **4.-** Que se declare que no corresponde efectuar descuento del seguro de cesantía, por la suma de \$4.739.694.- (cuatro millones setecientos treinta y nueve mil seiscientos noventa y cuatro pesos), conforme el artículo 13 de la Ley 19.728, y ordené su reembolso al suscrito, por constituir un despido improcedente. **5.-** Que la demandada sea condenada a los reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debieron efectuarse los pagos y el precedente a aquel en que efectivamente se realicen, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo. **6.-** Finalmente, la demandada sea condenada a pagar las costas de la causa, y en todo caso las sumas mayores o menores que resulten del proceso.



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

Código: DZFEXPYXPWY

SEGUNDO: Que la demandada contesta la demanda, solicitando desde ya su total rechazo, con costas, controvirtiendo todo lo expuesto, en atención a doña Carolina Muñoz ingresó a prestar servicios en el colegio Pucalán Montessori, bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 1 de marzo de 2005. Su último cargo fue el de coordinadora de talleres I y II. El día 26 de diciembre de 2023 se le envió una carta certificada a su domicilio en la que se le comunicó que se le pondría término a su contrato de trabajo a partir del día 29 de febrero de 2024, por la causal de necesidades de la empresa, toda vez que habría una reestructuración y reorganización en el área donde ella se desempeñaba. La carta se le entregó primero físicamente, y como no la quiso firmar se envió por correo a la dirección registrada en el contrato. Efectivamente, debido a las condiciones económicas y a la carga de trabajo que el cargo implicaba, se decidió eliminar el cargo de “COORDINADORA DE TALLERES I y II”, y en su lugar, dividir las funciones del cargo, entregárselas a 2 personas que ya trabajaban en el colegio como guías de nivel. Esto ha significado un ahorro considerable de dinero para la

Fundación, de más de \$25.000.000 anuales. Gráfica que el ahorro que obtendrá el colegio es el siguiente: **Total imponible mes/Total anual Sueldo base Carolina Muñoz/ \$3.034.621/\$36.415.452. Ajustes (bonos)/Monto imponible mes Monto líquido mes Total anual** Coordinación Taller 1 \$375.000/\$300.000 \$4.500.000/Coordinación Taller 2 \$375.000/\$300.000 \$4.500.000.

Sostiene que la necesidad de la empresa y las medidas que el empleador adopte a fin de reestructurar áreas de trabajo y adecuar procesos, se encuentra dentro del ámbito que la ley ha otorgado al empleador, toda vez que en él descansa la facultad de administración. La carta de despido se encuentra ajustada a derecho, por lo que solicita sea rechazada la pretensión de la



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

Código: DZFEXPYXPWY

demandante, y en consecuencia el rechazo de la pretensión del pago del incremento señalado en el artículo 168 letra a del código del trabajo.

Respecto a la solicitud de devolución de descuento del saldo del aporte del empleador al fondo individual de cesantía, señala, en primer lugar, que atendida la justificación de la causal de término de contrato, no es procedente esta solicitud. Además, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley 19728, los trabajadores sujetos al seguro de desempleo y cuyo contrato se termine por necesidades de la empresa, tienen derecho a la indemnización legal por años de servicio, pero el empleador puede imputarles a dicha indemnización la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. El artículo 52 de la Ley 19728, prevee expresamente el efecto que tiene una eventual declaración de injustificado del despido, cual es la imputación del saldo de del aporte del empleador al seguro de cesantía a la indemnización por años de servicio a que tiene derecho el trabajador.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria de juicio se celebró el 24 de abril de 2024, oportunidad en que no prospera el llamado a conciliación.

A su vez, se establece como hechos no controvertidos: 1. El aporte del empleador al seguro de cesantía asciende a \$4.739.694.- 2. El monto de indemnización por años de servicios fue de \$36.494.370.-

Y como hecho pertinente, sustancial y controvertido se fija: Hechos y circunstancias del término de la relación laboral; efectividad de concurrir la causal de las necesidades de la empresa.



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

Código: DZFEXPYXPWY

CUARTO: Que la audiencia de juicio se celebra el 10 de septiembre en curso, oportunidad en la que la parte demandante incorpora en forma legal la siguiente prueba:

Prueba documental

1. Carta de despido de la actora, de fecha 26 de diciembre de 2023.
2. Finiquito del contrato de trabajo, de fecha 29 de febrero de 2024, suscrito y ratificado por la trabajadora con fecha 13 de marzo de 2024, con reserva estampada.
3. Manual del Apoderado Colegio Pucalán Montessori. En particular página 13 que contine Organigrama Fundación Pucalán Montessori.

Exhibición de documentos

La parte demandada exhibe en audiencia:

1. Libro de remuneraciones del mes de diciembre de 2023.
2. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con la debida tramitación ante la SEREMI DE SALUD e Inspección del Trabajo.

QUINTO: Que por su parte la demandada incorpora en forma legal la siguiente prueba:

Prueba documental

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2005 y anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2003.
2. Carta de despido de la demandante.
3. Set de liquidaciones de Camila Corbalán.
4. Set de liquidaciones de Yohana Peña.



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

Código: DZFEXPYXPWY

Prueba testimonial

1.- Marcela Loreto Cabrera Vallejos, C.I. N° 13.026.169-8, educadora de párvulo, quien debidamente juramentada, en síntesis, declara que trabaja como coordinadora preescolar y es miembro del equipo directivo de la demandada; la demandante trabajaba como coordinadora básica de 1 a 6 año básico (Taller 1 y Taller 2) y también era miembro del equipo directivo. Indica que la coordinación está dividida en dos, y la parte básica es interna y está a cargo de profesores: Taller 1 de primero a tercero básico a cargo de Camila Corbalán, quien además es educadora en sala y Taller 2 de cuarto a sexto básico a cargo de Yohana Peña, quien además es educadora en sala, por esta labor de coordinadora ganan un bono, desconoce el monto. Indica que la demandante no tenía funciones en sala.

Contrainterrogada, precisa que hoy el coordinar es una función interna que está a cargo de trabajadoras del colegio, ya no es externa.

2.- Claudio Alejandro Araya Rojas, C.I. N° 12.662.068-3, quien debidamente juramentado, en síntesis, declara que es gerente de finanzas de la demandada, conoce a la demandante, era coordinadora de talleres y miembro del equipo directivo. Indica que se le avisó de la reestructuración del área y de la desvinculación de la demandante. La reestructuración era solo del equipo directivo y del Taller 1 y Taller 2, no vendrían personas nuevas, sino que estaría a cargo de profesores del mismo colegio, pagándole un bono de \$375.000 de marzo a febrero de 2025 según anexos, así Camila Corbalán está a cargo del Taller 1 y Yohana del Taller 2, quienes además son guías o profesoras. Precisa que la demandante era solo coordinadora, no profesora.

Consultado por el tribunal, señala que el cambio era solo reestructuración.



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

Código: DZFEXPYXPWY

3.- María Paulina Vigneaux Campos, C.I. N° 10.320.324-0, quien debidamente juramentado, en síntesis, declara que es profesora guía y directora del colegio demandado. Señala que el despido se debe a razones económicas, el colegio presenta menos matrículas y se ahorró dinero, aproximadamente \$27.000.000. La demandante era coordinadora de Taller 1 y 2, cargo que consistía en coordinar los curso de primero a sexto básico, hoy no existe el cargo, sino que hay dos profesoras a quienes se les da un bono adicional a su cargo, Johana Peña tiene el Taller 2 y Camila Corbalán el Taller 1.

Contrainterrogada, reitera que conoce a la demandante a quien se le envió la carta de despido. Se le exhibe la carta de despido en cuestión para que la lea y a la consulta señala que no dice menos matrícula.

SEXTO: Que, como consideraciones previas, el inciso primero del artículo 161 del Código de Trabajo contempla la posibilidad de poner de término al contrato de trabajo por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, para luego ejemplificar la causal, señalando *la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.*

Que en doctrina y jurisprudencia sostenida, se reconoce como uno de los principios del Derecho Laboral, “... *la protección del trabajador, puesto que contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, además de aquellas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel principio la continuidad o estabilidad en el empleo, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia de la ley en que sean indefinidas y en la regulación de causales*



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

Código: DZFEXPYXPWY

específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador, manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional”.

Que, en este orden de ideas, la jurisprudencia ha recogido la doctrina que sostiene que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores; y se suma otras características, que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad.

De este modo, se interpreta “que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado”; “por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de



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

Código: DZFEXYPXPWY

una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla...”
(Excma. Corte Suprema Rol N°87.286-2021).

Así, entendido el estándar que debe cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, descarta que se base en una decisión, si bien legítima, meramente unilateral o libre, hipótesis esta última de carácter excepcional que luego, en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo se regula; de forma tal que, si bien el empleador tiene el natural derecho de adoptar medidas como la racionalización o modernización de sus servicios, reestructuración o reorganización para la mejora de su productividad, para los efectos del término de un contrato de trabajo, esta motivación, en los términos planteado por la disposición legal en comento en su conjunto, además, debe garantizar la estabilidad del empleo del trabajador, a menos que existan razones objetivas y graves que así lo impida, la que debe quedar plasmada en la respectiva carta de despido y, en juicio, debidamente acreditada, cuestión que debe entonces analizarse caso a caso.

SÉPTIMO: Que, bajo este contexto, analizada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en particular, la carta de término del contrato de trabajo que unía a las partes, incorporado por ambas, en lo medular consigna:



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

Código: DZFEXPYXPWY

Ponemos en su conocimiento que su contrato de trabajo, con este empleador, **FUNDACIÓN EDUCACIONAL MONTESSORI PUCALÁN**, Rut 65.177.550-7, representada por don Federico Javier Di meglio Rut: 14.626.486-7, ambos domiciliados en Camino Lo Pinto Ex Fundo San Jorge 3-8x, comuna de Colina, Provincia de Chacabuco, Región Metropolitana, terminará el día 29 de febrero del año 2024; por la causal prescrita en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, a saber: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Los hechos en que se fundamenta la causal de término del contrato es la reestructuración y reorganización del área donde hasta el momento usted desempeña sus funciones, lo que implica eliminar el cargo de coordinadora de talleres I y II, y en atención a que el área se reorganizará con esta fecha.

En cumplimiento de las disposiciones legales, informo a usted que se ha dispuesto pagarle la suma que se indica por la indemnización que se señala:

- 1) Sustitutiva de aviso previo.....\$ 0
- 2) Por años de servicio\$36.421.466

Pues bien, así establecido como hecho que fundamenta la causal de término del contrato: *“la reestructuración y reorganización del área donde hasta el momento usted desempeña sus funciones, lo que implica eliminar el cargo ... y en atención a que el área se reorganizará con esta fecha”*, sin más, da cuenta de una decisión meramente unilateral, conveniente a sus intereses, pero de ningún modo contextualizada en una razón objetiva o grave que importe desvincular a la trabajadora. Luego, el mérito de la prueba testimonial de la demandada no logra justificar el despido, siendo del todo insuficiente la sola referencia de la testigo Vigneaux Campos, directora del Colegio, a una menor matrícula, circunstancia que no logra corroborarse con otra prueba de mayor precisión y certeza, teniendo presente además, que tal como lo sostiene la demandante, nada indicó la carta de despido a su respecto. Es más consultado el testigo Araya Rojas, Gerente de Finanzas de la demandada, sostiene que a él solo se le comunicó la decisión de reestructuración, sin más antecedentes.

Si bien todos los testigos de la demandada, como la prueba documental consistente en liquidaciones de sueldo de las otras docentes que asumieron las funciones de coordinación de los Talleres 1 y 2 de la trabajadora despedida,



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

Código: DZFEXPYXPWY

importó un significativo y millonario ahorro en dinero, no hace más que corroborar que la decisión claramente conveniente al empleador no pasaba por garantizar la estabilidad del empleo de la actora, no aportando más razones objetiva, concretas y precisas, por ejemplo, de una consistente disminución de matrículas para el año lectivo 2023 o 2024 en relación a los anteriores períodos.

Así las cosas, es posible concluir que la demandada desvinculó a la actora invocando la causal de necesidades de la empresa, pero sustentada en razones meramente unilaterales carente de antecedentes objetivo y graves que la contextualizara en la carta de despido y/o la acreditara en juicio, razonamiento por el cual corresponde acceder a la demanda en la forma que se indicara en lo resolutivo de la sentencia, teniendo en cuenta que lo demandado se limita al recargo legal del 30% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y que es un hecho pacífico que el monto de indemnización por años de servicios fue de \$36.494.370.

OCTAVO: Que en cuanto al descuento del AFC, teniendo en cuenta que los fondos acumulados en la cuenta individual de la trabajadora son de su propiedad y que el beneficio otorgado al empleador en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728 -que establece un seguro de desempleo- es de carácter legal, que admite entonces prueba en contrario, es decir, que la hipótesis que se la concede puede ser desvirtuada, de modo tal que, declarado improcedente el despido por necesidades de la empresa, se desvanece el escenario que lo sustenta, no olvidando que en un contexto de debido proceso, una sentencia judicial con su declaración crea una realidad con efecto relativo para las partes involucradas, es que se estima que declarado judicialmente improcedente la causal de necesidad de la empresa debe desestimarse el descuento, suma que por lo demás es sólo reflejo del



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

Código: DZFEXPYXPWY

reconocimiento del aporte del empleador a ese seguro durante el tiempo que el trabajador prestó sus servicios, que como se dijo es de su propiedad y que declarado improcedente el despido, pierde cualquier sustento de legitimidad desconocer indirectamente la existencia de ese derecho fundamental, al tener que soportar el trabajador asegurado esa merma patrimonial al recibir, ahora, su finiquito.

A mayor abundamiento, si se analiza el tenor del inciso segundo del artículo 52 de la Ley en comento que se plantea la hipótesis en que el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, consigna *“Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13...”* y luego, si nos remitimos a dicha norma en su inciso primero comienza señalando *“**Si** el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo...”* conjunción “Si”, que según la Real Academia Española denota condición o suposición en virtud de la cual un concepto depende de otro u otros; en otras palabras, la imputación del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuada por el empleador queda supeditada o condicionada a que le despido efectivamente sea por necesidades de la empresa, de modo que si finalmente el trabajador accionare por despido improcedente y es acogida su pretensión, no se cumple la condición y, por ende, debe restituir la suma indebidamente retenida.

NOVENO: Que, en este orden de ideas, establecido como hecho pacífico que el aporte al seguro de cesantía de la demandante asciende a la suma de \$4.739.694 y llegado a la conclusión que su despido fue improcedente según se razonó en el motivo séptimo, corresponde acceder a la restitución demandada.



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

Código: DZFEXPYXPWY

DÉCIMO: Que atendido a que no fue discutido alguna excepción de finiquito o cuestionamiento a la reserva de derecho allí contenida, es innecesario pronunciarse sobre la validez de la reserva del finiquito en cuestión.

UNDECIMO: la restante prueba en nada altera lo razonado precedentemente.

DUODECIMO: Que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 445 del Código del trabajo, atendida la naturaleza interpretativa de las normas involucradas, cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 63, 161, 420, 423, 425, 445, 453, 454 y siguientes y artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, se declara:

I.- Que se hace lugar a la demanda interpuesta por doña CAROLINA ALYERIS MUÑOZ PEREZ, cédula nacional de identidad número 11.650.890-7, en contra de FUNDACION EDUCACIONAL MONTESSORI PUCALAN, RUT: 65.177.550-7, en consecuencia, se declara:

1° Que la relación laboral habida entre las partes concluyó el 29 de febrero de 2024 por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

2° Que, en consecuencia, corresponde aplicar el 30% sobre la indemnización legal por años de servicios ya percibida por la actora, recargo legal que asciende a \$10.948.311.

3° Que, en este orden de ideas, no procede el descuento efectuado por la demandada de su aporte como empleador a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, suma que deberá ser restituida a la demandante y que asciende a \$4.739.694.



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

Código: DZFEXPYXPWY

4° Cantidades que deberá ser canceladas con los intereses y reajustes legales.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-123-2024

Dictada por doña Ximena Carolina Marzal Nuñez, Juez del Juzgado de Letras de Colina.

En Colina a trece de septiembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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

Código: DZFEXPYXPWY