

Los Ángeles, veintisiete de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Que ante este Tribunal se llevó a efecto audiencia de juicio en procedimiento de aplicación general en la causa Rit N° O-34-2019, compareciendo don **Jorge Antonio Hermida Obreque**, abogado, en representación de doña **ALEJANDRA ELIZABETH MELLADO FERRADA**, educadora diferencial, domiciliada en calle pasaje Cuatro Oriente número 2488 de la villa Parque Lauquen de esta ciudad, representada en juicio por los abogados don Jorge Hermida Obreque y don Patricio Escobar Mondaca y la demandada **CORPORACIÓN EDUCACIONAL APRENDO MUY FELIZ**, representada por don **Manuel Ignacio Oyarce Cabello**, ambos domiciliados en calle Los Misioneros número 1516, Plazas de Santa María de la villa Galilea de esta comuna, asistida en juicio por el abogado don Diego Maldonado Moraga.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que don Jorge Antonio Hermida Obreque, en representación de doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada, dedujo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz, representada por don Manuel Ignacio Oyarce Cabello, solicitando se declare:

- a) Que se declare que el despido de su representada fue injustificado, indebido o improcedente de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, en virtud de los antecedentes aportados.
- b) Que la demandada pague a su mandante la suma de \$958.761 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo de despido de conformidad al inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo.
- c) Que la demandada pague a su representada la suma de \$3.835.044 por concepto de indemnización legal por años de servicio de acuerdo al artículo 163 del Código del Trabajo y conforme a los tres años y fracción superior a seis meses en que prestó servicios para la escuela especial de lenguaje Santa María.



BQXELVKTXR

- d) Que la demandada pague a su mandante el recargo del treinta por ciento contemplado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, valor que corresponde a la suma de \$1.150.513.-
- e) Que la demandada pague a su representada la suma de \$710.949 por concepto de bono SAE (leyes 19.410 y 19.933) adeudado respecto al año 2018 conforme al tenor de la presente demanda.
- f) Que la demandada pague a su mandante la suma de \$710.949 por concepto de bono SAE (leyes 19.410 y 19.933) adeudado respecto al año 2017 conforme al tenor de la presente demanda.
- g) Que la demandada pague a su representada la suma de \$311.518 por concepto de bono por desempeño difícil, conforme al tenor de la presente demanda.
- h) Que la demandada pague a su mandante la suma de \$111.843 por concepto de pago de bonificación por reconocimiento profesional adeudada, en cuanto a la mención de título profesional y conforme al tenor de la presente demanda.
- i) Que la demandada pague a su representada la suma de \$83.000 por concepto de bono de vacaciones establecido en la ley 21.126 conforme al tenor de la presente demanda.
- j) Que la demandada pague a su mandante la suma de \$798.968 por concepto de feriado anual/proporcional.
- k) Que la demandada pague a su representada la suma de \$160.000 por concepto de pago de bono por excelencia académica (SNED) correspondiente a pago incompleto del año 2018.
- l) Que la demandada pague a su mandante todo lo adeudado por concepto de cotizaciones de salud y pago de cotizaciones de cesantía, de acuerdo al mérito del proceso.
- m) Independiente a las peticiones expuestas, se hace presente que se solicitan sin perjuicio de los montos y valores que el Tribunal estime pertinente según el mérito del proceso y las pruebas que serán ofrecidas y rendidas en la oportunidad que corresponda, además, teniendo presente



lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, bajo todos los respectos.

n) Todo lo anterior con reajustes e intereses conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

ñ) Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

Indica que el 15 de marzo de 2016, su representada celebró un contrato de trabajo en la que se obligó a ejecutar la labor de docente en el establecimiento educacional de la Escuela de Lenguaje Santa María, ubicada en calle los Misioneros número 1516, Parque Santa María de esta ciudad.

Agrega que dicho contrato fue celebrado entre su mandante y la Sociedad Administradora de Establecimientos Educacionales Oyarce Limitada Rut 76.128.896-2 RBD 31086-7, esta última como empleadora y sostenedora educacional en dicha época.

Relata que por medio del presente contrato se dejó constancia que su representada ingresó a ejercer funciones desde el 01 de marzo de 2016, teniendo una duración hasta el 28 de febrero de 2017.

Manifiesta que el 01 de marzo de 2017 se suscribió un nuevo contrato de trabajo entre las partes ya individualizadas, estableciéndose que su mandante ejecutaría la labor de docente en el mismo establecimiento antes individualizado.

Sostiene que se dejó constancia en dicho contrato que su representada ingresó a ejercer funciones desde el 16 de marzo de 2015, situación que puede acreditarse mediante certificado de cotizaciones previsionales que será acompañado a esta demanda y rendido en la oportunidad procesal correspondiente.

Expone que el 01 de diciembre de 2017 se suscribió entre las partes ya individualizadas un anexo de contrato de trabajo, estableciéndose una distribución de la jornada laboral de su mandante con sujeción a la ley 20.903, además de tener que realizar otras actividades.



Señala que se estableció de igual manera un reajuste en su remuneración y se indicó que todo lo no comprendido en dicho anexo se regiría por lo establecido en el contrato de trabajo.

Indica que el 01 de enero de 2018 se suscribió entre las partes individualizadas un anexo de contrato de trabajo.

Agrega que en dicho anexo se estableció la modificación de la razón social de la empleadora, de manera que la Sociedad Administradora de Establecimientos Educativos Oyarce Limitada pasó a denominarse Corporación Educativa Aprendo Muy Feliz, RUT 65.145.219-8, siendo su continuadora legal para todos los efectos legales, ratificando y asumiendo todas las obligaciones que el contrato de trabajo establecía en relación a su representada de autos, y manteniendo el RBD 31086-7.

Relata que además de lo anterior se estableció como fecha de inicio de la relación laboral el 01 de marzo de 2015, señalándose además que dicho contrato había sido renovado el 01 de marzo de 2017, adquiriendo la calidad de contrato de duración indefinida.

Manifiesta, en cuanto al desempeño de su mandante, que se comprobará dentro del curso del proceso que a lo largo de su carrera profesional en el establecimiento individualizado siempre se destacó tanto a nivel profesional y personal como respecto al buen trato con sus alumnos y apoderados respectivos.

Sostiene que el desempeño de su representada puede acreditarse mediante la hoja de vida que la Escuela Especial de Lenguaje Santa María tiene en sus dependencias. Sin perjuicio de ello, por temas procesales y de su procedencia probatoria, todo instrumento será ofrecido en la audiencia preparatoria respectiva.

Expone que a su vez, nunca han existido problemas de convivencia escolar entre su mandante en relación con las docentes del establecimiento, los niños bajo su cargo o sus apoderados.

Señala que en primer lugar cabe hacer presente que el ex empleadora de su representada incumplió reiteradamente con la



obligación contenida en el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo, esto es, la entrega de un comprobante con indicación del monto pagado, situación que fue denunciada en más de una oportunidad por su mandante ante la Dirección del Trabajo. Lo anterior queda de manifiesto en el hecho de que la última liquidación de sueldo que tiene su representada en su poder corresponde a la de mayo de 2018.

Indica que sin embargo, del análisis de las liquidaciones de sueldo que su mandante tiene en su poder, aunado a lo declarado en el certificado de cotizaciones previsionales y de remuneraciones imponibles adjuntados a esta demanda, queda de manifiesto que su última remuneración mensual conforme al artículo 172 del Código del Trabajo es de \$958.761.-

Agrega que como se mencionó, la ex empleadora infringió lo dispuesto en el inciso final del artículo 54 del Código del Trabajo por cuanto dispone “Junto con el pago el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.”

Relata que al efecto el Dictamen Ordinario número 4794/325 de la Dirección del Trabajo se pronunció respecto a “la firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad.”

Manifiesta que el dictamen señala “conjuntamente con el pago de la remuneración, el empleador está obligado a entregar al trabajador un comprobante para dejar establecido el monto de lo pagado, la forma de su determinación y las deducciones efectuadas a esa remuneración”, agregando además “la fórmula de pago precedente no libera al empleador de la obligación de entregar al trabajador un comprobante que contenga el detalle del monto pagado,



forma y determinación del pago y de las deducciones que proceda hacer legal y contractualmente a la remuneración respectiva” y finalmente expresa “De todo ello se desprende que la firma del trabajador en la liquidación de remuneraciones, no es una exigencia que esté contemplada por la ley sino que constituye un hecho por vía de prueba de la aceptación del pago, para el evento de surgir discrepancia sobre la efectividad de ese pago, su monto o sus deducciones, y de esta manera se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en dictamen N° 7301/341, de 12.12.94.”

Sostiene, en relación a este aspecto, que es importante hacer presente al Tribunal que la ex empleadora tomó la decisión, unilateralmente, de no entregar las liquidaciones de sueldo de los meses posteriores a mayo de 2018, toda vez que su representada manifestaba su disconformidad con ciertos cálculos (Que serán expuestos a continuación). Sin embargo, su mandante siempre manifestó que aceptaría la liquidación de sueldo dejando constancia escrita de los reparos que éstas merecían, pero la respuesta de la ex empleadora, en todos los meses señalados, siempre fue la misma; aceptar la liquidación sin discusión, estampando su firma con la mención “Recibí conforme el alcance líquido de la presente liquidación, no teniendo cargo o cobro alguno que hacer por otro concepto” o simplemente, no aceptar, que fue la actitud predominante.

Expone que el 21 de diciembre de 2018, en circunstancias que su representada se encontraba en su jornada de trabajo aproximadamente a las 15:30 horas, compareció el contador de la escuela a dicho establecimiento con la finalidad de informarle a su mandante que estaba despedida. Sin embargo, el profesional descrito no entregó carta de término de relación laboral ni algún otro documento que acreditara tal decisión.

Señala que con todo, la carta certificada respectiva se remitió dentro del plazo establecido en el inciso segundo del artículo 162 del Código del Trabajo. Sin embargo, cabe destacar que no se dio



cumplimiento con lo relativo a la información por escrito respecto al pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día hábil del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, de conformidad al inciso cuarto del citado precepto.

Indica que cabe hacer presente además que la demandada, de manera intencional y faltando a toda verdad, señaló que en el acto de remisión de la carta mencionada, las cotizaciones previsionales y de seguro de cesantía se encontraban pagadas, según certificado que acompañó en el acto.

Agrega que lo anterior es totalmente falso y contrario a la realidad jurídica, por lo demás, la acreditación de la pretensión radica en lo siguiente; conforme a certificado de cotizaciones previsionales de 31 de enero del año en curso se puede apreciar que el pago de cotizaciones correspondientes a octubre y noviembre de 2018 fueron realizados el 03 de enero del presente año, más de doce días de retraso en relación a la fecha de término de relación laboral. Se aprecia así la intencionalidad a lo menos negligente de la demandada, faltando a la verdad en sus dichos y realidad jurídica.

Relata que además, conforme al mismo certificado, se puede apreciar que respecto a diciembre de 2018 se realizó el pago el 25 de enero del año en curso, en circunstancias que su representada desempeñó sus labores por veintiún días de diciembre, y el plazo de pago ya venció por ser máximo el 12 de enero del año en curso.

Manifiesta, en cuanto a las cotizaciones de salud, que la situación es aún más alarmante, por cuanto conforme a certificado de 26 de enero del presente año suscrito por el Fondo Nacional de Salud, se puede apreciar que octubre, noviembre y diciembre de 2018 no se encuentran pagadas a la fecha, encontrándose en mora la ex empleadora respecto a dicha obligación.

Sostiene que corolario a lo anteriormente expuesto, y para demostrar la falta de legalidad en el despido de la ex empleadora de su mandante, la carta certificada contenía la carta de aviso de término



de contrato suscrita por la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz. En dicha carta, la oferta irrevocable consistía en las siguientes sumas de dinero:

- a) Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$595.628.-
- b) Indemnización legal por años de servicio: \$904.372.-
- c) Total a pagar: \$1.500.000.-

Expone que esto, conforme será tratado y acreditado, es totalmente ilegal y arbitrario, por cuanto existen medios probatorios suficientes para demostrar que el valor de indemnización que, por ley, le corresponde a su representada es mayor.

Señala que además, de acuerdo a los aspectos señalados en relación al incumplimiento de las formalidades del despido, existen montos adeudados que serán tratados a continuación.

Indica que ahora bien, corresponde analizar la causal que fue expresada en la carta de aviso de término de relación laboral. Según este instrumento, se despide a su mandante por la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.”

Agrega que los hechos en que se funda la causal de acuerdo a la ex empleadora “Consisten en que la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz ha experimentado en los últimos dos años una baja en la matrícula de alumnos de la Escuela de Lenguaje Santa María, en que usted se desempeña, lo que ha provocado que la Corporación se vea en la necesidad de reestructurar su planta de personal, a fin de otorgar un servicio educativo más eficiente a sus alumnos y una mejor atención a sus padres y apoderados.”

Relata que la jurisprudencia de segunda instancia, así como de la Excelentísima Corte Suprema, han resuelto bajo parámetros similares al momento de hablar de “despido por causal de necesidades de la empresa.” Al respecto, es procedente mencionar dos sentencias importantes:



a) La Excelentísima Corte Suprema en causa Rol N° 35.742-2017 autos sobre Unificación de Jurisprudencia, resolvió que atendido los términos del artículo 161 del Código del Trabajo, interpretado a la luz de los principios de la protección del trabajador y de continuidad o estabilidad laboral, el empleador sólo puede invocar la causal referida en los siguientes términos “3° Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho del Trabajo es el de protección del trabajador, que en la legislación positiva y en lo concerniente al derecho individual del trabajo, se exterioriza a través del establecimiento de un estatuto protector, con normas de orden público que establecen mínimos irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, entre otras, también que reglamentan la forma de término del contrato de trabajo. En doctrina, en lo que interesa, se sostiene que una manifestación concreta de dicho principio es el de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas para poder finiquitarla, por lo tanto, la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional.”

Manifiesta que sin perjuicio de ello, la misma sentencia refiere que el artículo 161 del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo por circunstancias a modo de ejemplo, tales como “las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.” Más adelante señala también que algunas causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa pueden ser “un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas.”

Sostiene que estas situaciones también son tratadas por la doctrina de acuerdo al mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y su discusión parlamentaria. Así, la razón del despido



“debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva” de manera que “los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas”, concluyéndose “Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.”

Expone que con todo, al principio de esta demanda se hizo mención al desempeño de su representada como ex trabajadora por cuanto, de acuerdo a lo que será acreditado, la forma de ejercer su profesión constituye un medio eficaz de progreso y rendimiento de la escuela ya individualizada, toda vez que de acuerdo a sus gestiones muchos apoderados estaban conformes y felices de tener a sus hijos matriculados durante el año escolar.

Señala que puede verse así un aspecto técnico y económico en favor de su mandante quien, desde un punto de vista técnico, es un buen elemento para la empresa, aumentando su productividad y estabilidad en el ámbito educacional, mejorando su imagen y trato con apoderados y sus hijos.

b) Además de la sentencia Rol N° 35.742-17 ya expuesta, se encuentra un criterio similar en causa Ric N° O-108-2017 Reforma Laboral dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán el 10



de octubre de 2017 que señala “4°.- Que, de acuerdo a lo señalado anteriormente, el Juez a quo reconoce que la demandada presenta problemas en su actividad productiva, pero estima que no se ha acreditado que existan elementos contables o financieros que den cuenta de una situación prolongada en el tiempo, que sean de tal gravedad que amenace la subsistencia de la empresa y que constituya una grave situación de la cual sólo se pueda salir mediante el cierre de un área de producción.

5°.- Que, dentro de lo que debe comprenderse por necesidades de la empresa, se deben comprender los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, por lo que, de acuerdo a lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia, estos se pueden definir como aquellos cambios de carácter externos, ajenos a la voluntad del empleador y del trabajador, que influyen en el desempeño de la empresa, afectando los ingresos de la misma, poniendo en riesgo su futuro. Para el análisis de esta causal, es importante destacar que el artículo 160 del Código del Trabajo antes citado, establece que debe ser “necesaria la separación de uno o más trabajadores”, por lo que deben existir condiciones objetivas en el mercado para que proceda esta causal y que exista la necesidad de marginar a determinados trabajadores de la empresa.

De acuerdo a la jurisprudencia, esta causal sería de carácter objetivo, ya que es independiente de la voluntad de las partes y dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. Por lo tanto, las circunstancias que se deben presentar para invocar esta causal deben ser, en lo que interesa en la presente causa, es que sean graves,



exige que el impacto económico sea relevante, esto es, deben ser de tal magnitud que provoquen en el empleador la necesidad de despedir a uno o más de sus trabajadores y además que sean permanentes, significa que la circunstancia que se ha generado tenga una permanencia en el tiempo que no sea transitoria ni subsanable y en el presente caso, no se ha probado a través de los medios contables pertinentes una situación grave y permanente que haga imperiosa una modificación en la conformación orgánica de la empresa demandada.

No basta con acreditar un proceso de reorganización o racionalización, ya que la causal exige que éste sea necesario para la subsistencia de la empresa y que la desvinculación de los trabajadores sea acorde al proceso llevado adelante por la empresa.”

Indica que conforme a lo expuesto, corresponde hacer un análisis de los hechos sobre los cuales la ex empleadora fundamenta el despido invocado. Así, los siguientes aspectos deben ser detallados:

a) En cuanto al hecho de que la Corporación Educacional ha experimentado en los últimos dos años una baja en la matrícula de alumnos en la Escuela de Lenguaje Santa María: Conforme a solicitud por ley de transparencia asignada bajo el número AJ001P-1656123 de 09 de enero del año en curso, presentada ante el Ministerio de Educación, se solicitó el detalle de matrículas respecto a los menores inscritos en la Escuela Especial de Lenguaje Santa María, respecto al periodo comprendido entre enero de 2014 hasta enero del presente año, ambos inclusive.

Agrega que el 15 de enero del año en curso, el Ministerio de Educación dio respuesta a la información solicitada, expresando lo siguiente: “En consideración a su requerimiento, según lo informado por la División de Planificación y Presupuestos del Ministerio de Educación: A través del siguiente enlace se podrá tener acceso a las bases de Resumen de Matrícula por Establecimientos entre los años 2014 y 2018 (última versión disponible):



<https://centroestudios.mineduc.cl/?t=96>

1. Datos Abiertos (ubicado al lado derecho de la pantalla)
2. Base de datos para investigadores (ubicado en la parte inferior)
3. Establecimientos
4. Resumen por establecimiento
5. Resumen de Matrícula por Establecimiento (descargar haciendo click en “ver más”)

A partir del año 2015 se incorporaron a la base Resumen de Matrícula, establecimientos: en receso, cerrados y autorizados sin matrícula. Es por esto que para usar la base de este año previamente es necesario dejar solo los establecimientos funcionando con matrícula, para ello se deben utilizar los siguientes filtros:

“ESTADO_ESTAB = 1” y “MAT_TOTAL >=1”. Puedes descargar por medio del ícono Notas, ubicado en el sector izquierdo de la pantalla)

- Identificar el establecimiento deseado a través del nombre o RBD (Rol Base de Datos) del mismo
- Para identificar el número de matrículas del establecimiento, trabajar con la variable MAT_TOTAL (para todos los años requeridos)”

Relata que así las cosas, siguiendo las instrucciones informadas por el Ministerio de Educación, teniendo presente además que conforme al contrato celebrado entre las partes queda acreditado que el RBD (Rol base de datos) de la Escuela de Lenguaje Santa María es el número 31086-7, los datos de matrículas totales durante los períodos señalados en la carta de aviso de término de relación laboral se resumen:

- Año 2018: 209 matrículas.
- Año 2017: 198 matrículas.
- Año 2016: 210 matrículas.
- Año 2015: 180 matrículas.
- Año 2014: 180 matrículas.



Manifiesta que como se puede apreciar, y de acuerdo al tenor de la carta, el período de tiempo al que hace alusión la demandada corresponde a los años 2018 y 2017 (“en los últimos dos años”) en los que supuestamente ha experimentado una baja en las matrículas de la escuela.

Sostiene que sin embargo, conforme a las pruebas que serán ofrecidas y rendidas, el año 2018 se incrementó el número de matrículas en un total de once niños respecto al año 2017 en mención. Es más, de acuerdo a la fecha en que su mandante ingresó al establecimiento (16 de marzo de 2015), a la fecha las matrículas ha aumentado sin perjuicio de la baja que existió entre los años 2016 y 2017 (De doscientos diez a ciento noventa y ocho niños), pero en todo caso, las cifras nunca disminuyeron al menor número de matrículas que fue en los años 2015 y 2014 (ciento ochenta niños en total)

Expone que corolario a lo anterior, es necesario destacar dos párrafos de la sentencia Rol N° 35.742-2017 ya expuesta “Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, 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 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 haber 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.” (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, Cuarta Edición Revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, páginas 387 y 388).

Señala que por otro lado “Del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican 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; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad.” (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, Quinta Edición Actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, páginas 47 y 48).

Indica que en el mismo sentido (en cuanto a la gravedad) se refiere la sentencia de causa Ric N° 108.2017 Reforma Laboral de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, de acuerdo a lo expuesto anteriormente.

Agrega que así, puede apreciarse en primer lugar que los hechos en que la demandada fundamenta la causal de despido no revisten de la gravedad suficiente para hacer procedente el despido conforme a la causal de “necesidades de la empresa”, toda vez que las matrículas no han disminuido en los últimos dos años y además porque las variaciones experimentadas no ponen en riesgo la seguridad de la empresa, ni mucho menos han provocado un riesgo irreparable contra la ex empleadora.

Relata que además, es necesario tener presente que la cantidad de niños es directamente proporcional a la cantidad de subvención que el establecimiento educacional recibe para cubrir los gastos mensuales que éste posea. Con todo, de acuerdo a los antecedentes presentados, las matrículas entre los años 2017 y 2018 fueron en aumento, lo que en todo caso garantizó a la escuela la continuidad de las subvenciones de normativa educacional y, consecuentemente, dicha subvención permite al establecimiento cubrir los gastos necesarios para su funcionamiento, entre los cuales están contempladas precisamente las remuneraciones del personal docente de la escuela.



b) En cuanto a la reestructuración de la planta de personal para un servicio educativo más eficiente a sus alumnos: No existen antecedentes que permitan acreditar la supuesta reestructuración para un servicio más eficiente ya que, según se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, las calificaciones de su representada, su apego con alumnos y apoderados, el cumplimiento de las obligaciones que su contrato establece y su hoja de vida, permiten entender que su mandante ha cumplido a cabalidad con la finalidad de la normativa educacional en cuanto a la forma de enseñanza respecto a los niños que tenía bajo su cuidado. Esto, desde un punto de vista práctico y aplicando el principio de estabilidad laboral planteado, le garantiza un derecho a su representada, consistente en mantener su puesto de trabajo mientras se desempeñe de la mejor manera.

Manifiesta que además su mandante permaneció tres años y nueve meses aproximadamente ejerciendo sus labores como docente, lo que permite utilizar a su favor el principio de estabilidad laboral reconocido por el ordenamiento jurídico y amparado en la sentencia de la Excelentísima Corte Suprema ya explicada.

Sostiene que si bien es cierto la empleadora tiene derecho a despedir a sus trabajadores, la causal invocada en estos autos debe fundarse en una causa real, lógica y fundada en principios objetivos y técnicos contemplados en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, justificando legalmente el motivo de la desvinculación y siempre bajo la premisa de que todo trabajador que cumpla con sus obligaciones merece un respeto y estabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Expone que además, como se dijo en su oportunidad, la calidad profesional de su representada la convierte en un buen elemento para la escuela, toda vez que los recursos utilizados para el pago de su remuneración son eficientemente utilizados en ella gracias a su rendimiento.



c) En cuanto a la reestructuración de la planta de personal para otorgar una mejor atención a sus padres y apoderados: Según se acreditará en el transcurso del proceso y, como se expresó en los antecedentes de lo principal de esta demanda, existen medios de prueba suficientes para acreditar que su mandante nunca ha tenido problemas con los apoderados y padres de los hijos que tenía bajo su cuidado. Es más, la mayoría siempre la apoyó y estaban conformes con su desempeño, ya que sus hijos no presentaban afectaciones negativas respecto a su representada.

Señala que si bien es cierto la presentación de la demanda no es la oportunidad procesal para acompañar las declaraciones señaladas, una vez admitido el procedimiento de autos se ofrecerá e incorporará la prueba que corresponda (testimonial).

d) Conclusiones respecto a los hechos que fundamentan la causal de despido: Mediante la presentación de esta demanda no se busca limitar las facultades y decisiones de la empleadora, sino más bien esclarecer la causal a la que hace mención por cuanto no tiene relación con la realidad laboral que ha acontecido a lo largo de estos años.

Indica que esto se resume ya que no existe concordancia entre la realidad laboral que existía cuando su mandante ejercía su labor docente (en relación a la cantidad de matrículas), su desempeño en su labor y la causal invocada en la carta de término de contrato. Cuestión que es acreditable por el principio de transparencia pública al cual está sometida la escuela y conforme a la documentación acompañada.

Agrega que además, no es ajustado a la lógica ni a derecho que la ex empleadora de su representada, mediante la oferta irrevocable que establece la letra a) del artículo 160 del Código del Trabajo, haya expuesto una cifra en dinero que es totalmente inferior a la que por ley le corresponde.

Relata que lo anterior, como será tratado, debido a que el monto a “indemnizar” o pagar por concepto de finiquito según la demandada



corresponde prácticamente a un veinticinco por ciento de lo que efectivamente le corresponde a su mandante por “indemnización sustitutiva de aviso previo” e “indemnización por años de servicio”, cuestiones objetivas en relación a su calidad de docente con contrato de duración indefinida. (Sin perjuicio de otros montos que serán expuestos)

Manifiesta, en cuanto a las prestaciones debidas, que previo a todo análisis, solicita se tenga por rechazada la oferta irrevocable de pago de indemnizaciones por parte de la ex empleadora.

Sostiene que haciendo mención a lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, parece prudente hacer presente que la voluntad de la ex empleadora es perjudicar considerablemente los intereses pecuniarios y derechos adquiridos de su representada.

Expone que así las cosas, los valores que se expresan en la respectiva carta de término de relación laboral transgreden toda normativa laboral y educacional, por cuanto la ex empleadora no se está ajustando a las normas contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo ya tratadas en esta demanda.

Señala, en relación a las indemnizaciones establecidas en el artículo 168 del Código de Trabajo, que el artículo en comento establece que el trabajador cuyo contrato termine por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación.

Indica que en caso de acogerse la demanda respectiva, el Juez ordenará las indemnizaciones que a continuación se desglosan:

a) La del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, “indemnización sustitutiva del aviso previo”: Mediante esta norma, el empleador debe dar un aviso previo del despido correspondiente con treinta días de anticipación al trabajador, de lo contrario deberá pagar



una indemnización sustitutiva de este aviso, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Agrega que empero, el valor que está señalando en la carta de término equivale a \$595.628, lo que, tal como se señaló, no corresponde a la realidad de la última remuneración devengada y es un atentado expreso al derecho de remuneración de su mandante.

Relata que para efectos del cálculo de la última remuneración devengada por su representada, debe ajustarse a lo expuesto anteriormente. Con todo, la indemnización sustitutiva de aviso previo corresponde a la suma de \$958.761 y no al monto expresado por la empleadora.

b) La de los inciso primero y segundo del artículo 163 con el correspondiente recargo del artículo 168 del Código del Trabajo, “indemnización legal por años de servicio”: El artículo 163 del Código del Trabajo señala que al existir un contrato vigente por uno o más años, deberá pagar una indemnización por años de servicio que sea pactada por las partes. En el caso de no existir estipulación al respecto, la ley dispone “el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”, valor determinado de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, ya expuesto.

Manifiesta que el valor que procedería para la indemnización por años de servicio respecto a su mandante debe calcularse bajo la premisa de que la última remuneración devengada corresponde a la suma de \$958.76 como se indicó.

Sostiene que su representada ejerció su docencia en la escuela individualizada desde el 16 de marzo de 2015 hasta el 21 de diciembre de 2018, lo que en la especie significa que prestó sus servicios durante tres años y nueve meses continuamente.



Expone que teniendo presente el valor de la última remuneración, así como el período en que su mandante prestó sus servicios, esto es, tres años y fracción superior a seis meses, tiene el derecho a percibir la suma total de \$3.835.044 por concepto de indemnización legal por años de servicio.

c) En cuanto al recargo del artículo 168 del Código del Trabajo referido en el punto anterior: Además de la indemnización legal por años de servicios, se debe tener presente el recargo establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, el cual preceptúa que la indemnización contenida en el inciso primero o segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal (indemnización legal por años de servicios), será aumentada “En un treinta por ciento (30%), si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161”, cuestión que está siendo debatida en este juicio.

Señala que con todo, teniendo presente las normas citadas y lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, el recargo adicional expuesto daría el derecho a percibir la suma total de \$1.150.513 por concepto de indemnización legal con recargo por improcedencia de la causal de despido.

Indica, en cuanto a los montos adeudados por concepto de “Bono SAE” (leyes 19.410 y 19.933) respecto al año 2018, que de acuerdo a la normativa educacional, el bono SAE debe pagarse por sobre el ochenta por ciento del valor de la subvención entregada. Así, el monto obtenido debe dividirse por la carga horaria convenida y el monto obtenido debe multiplicarse por el horario de trabajo personal del docente a quien se le pagará. (Datos de referencia: quince trabajadores según libro de remuneraciones y cuarenta y cuatro horas semanales de carga laboral respecto a su representada, como ya se ha acreditado en otros juicios contra la demandada, así como en documentación de la Dirección del Trabajo).

Agrega que de conformidad a respuesta de solicitud de acceso a la información pública código número AJ001P-1656092 de 29 de



enero del año en curso se remitió información respecto a dineros transferidos a Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz por concepto de pago de subvención por su calidad consistentes en Bono SAE por leyes 19.419 y 19.933 correspondiente al año 2018, además del bono por desempeño difícil de docente y asistente de educación.

Relata que aplicando la forma de cálculo, se tiene que:

- Marzo: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$254.457.-
- Abril: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$250.517.
- Mayo: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$254.496.-
- Junio: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$256.046.-
- Julio: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$258.934.-
- Agosto: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$259.071.-
- Septiembre: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$258.046.-
- Octubre: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$255.726.-
- Noviembre: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$255.632.-



- Diciembre: El monto que debió pagarse por bono SAE respecto al ochenta por ciento de la subvención entregada a la escuela es de \$265.386.-

Manifiesta que los montos expresados corresponden a la cantidad que debió percibir su mandante en el ejercicio de sus funciones, de conformidad a las normas ya señaladas.

Sostiene que de acuerdo a las liquidaciones de sueldo que se acompañan a esta presentación respecto al año 2018, los pagos correspondientes a bono SAE fueron de \$206.025 mensualmente, de manera que el cobro de prestaciones laborales de esta demanda será aplicado respecto a dicho concepto.

Expone que así las cosas, las diferencias que serán exigidas como cobro de prestaciones laborales del bono SAE correspondientes al año 2018 ascienden a la suma total de \$710.949, desglosadas de la siguiente manera:

- Marzo: Bono SAE debido de \$48.432.-
- Abril: Bono SAE debido de \$44.492.-
- Mayo: Bono SAE debido de \$48.471.-
- Junio: Bono SAE debido de \$50.021.-
- Julio: Bono SAE debido de \$52.909.-
- Agosto: Bono SAE debido de \$53.046.-
- Septiembre: Bono SAE debido de \$52.021.-
- Octubre: Bono SAE debido de \$49.701.-
- Noviembre: Bono SAE debido de \$49.607.-
- Diciembre: Bono SAE debido de \$59.361.-

Señala, en lo relativo a los montos adeudados por concepto de “Bono SAE” (leyes 19.410 y 19.933) respecto al año 2017: En atención al artículo 500 del Código del Trabajo, respecto a los plazos de prescripción de los derechos regidos por dicho cuerpo legal, la ley señala como plazo de prescripción el término de dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles.



Indica que así las cosas, debe relacionarse el artículo 54 bis del Código del Trabajo en relación a las disposiciones legales del Decreto con Fuerza de Ley 2 de 28 de noviembre de 1998 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley 2 de 1996, sobre subvención del estado a establecimientos educacionales. Con todo, mediante las disposiciones indicadas, es prudente comprender que los pagos por concepto de Bono SAE se entienden remuneración para todos los efectos legales, siendo devengados mensualmente e incorporados al patrimonio del trabajador.

Agrega que consecuentemente, su mandante tiene derecho a recibir el pago íntegro de la diferencia que no le fue pagada por concepto de Bono SAE dentro del período desde enero de 2017 a diciembre de 2017 porque de acuerdo al artículo 500 del Código del Trabajo, dicha exigibilidad cumple con los dos años para poder reclamar dicho concepto.

Relata que al no tener medio probatorio en estos momentos, se asimilará el valor adeudado al valor señalado por concepto de Bono SAE respecto al año 2018. En síntesis, el cobro a exigir respecto al año 2017 es de \$710.949. Sin perjuicio de ello, se solicitará en la audiencia preparatoria de autos, el respectivo oficio informando los valores que correspondan al año 2017 por concepto del bono reclamado en autos.

Manifiesta, en cuanto a los montos adeudados por concepto de “Bono por desempeño difícil” respecto al año 2018: Respecto al bono por desempeño difícil, de acuerdo a la misma resolución que trata solicitud de acceso a la información pública de 29 de enero del año en curso, dicho bono fue entregado a la escuela de la siguiente manera:

- Abril: Bono por \$818.718.-
- Mayo: Bono por \$409.359.-
- Junio: Bono por \$409.359.-
- Julio: Bono por \$409.359.-



- Agosto: Bono por \$409.359.-
- Septiembre: Bono por \$803.371.-
- Octubre: Bono por \$465.646.-
- Noviembre: Bono por \$465.646.-
- Diciembre: Bono por \$481.950.-

Sostiene que así las cosas, el monto total del bono por desempeño difícil en dichos meses asciende a la suma de \$4.672.767, cifra que, al dividir por el número de docentes del establecimiento (quince) da un total de \$311.518 por cada una.

Expone, en lo referente al pago de la bonificación por reconocimiento profesional por el período desde octubre de 2017 a febrero de 2018: De conformidad a certificado histórico de asignaciones y declaraciones del establecimiento Escuela Especial de Lenguaje Santa María, comprendiendo el período desde octubre de 2017 hasta septiembre de 2018, existe lo siguiente:

- Octubre de 2017: Total asignaciones BRP por \$88.149.-
- Noviembre de 2017: Total asignaciones BRP por \$88.149.-
- Diciembre de 2017: Total asignaciones BRP por \$90.353.-
- Enero de 2018: Total asignaciones BRP por \$90.353.-
- Febrero de 2018: Total asignaciones BRP por \$90.353.-

Señala que los demás meses no se mencionarán porque los pagos por BRP se hicieron conforme a la ley. Sin embargo, en cuanto a los meses expuestos existen diferencias entre lo declarado ante el Ministerio de Educación y lo efectivamente pagado a su representada.

- Octubre de 2017: Pago de BRP por \$66.111. Falta pago de la mención de título por \$22.038.-
- Noviembre de 2017: Pago de BRP por \$88.149.- Falta pago de la mención de título por \$22.038.-
- Diciembre de 2017: Pago de BRP por \$88.149.- Falta pago de la mención de título por \$22.589.-
- Enero de 2018: Pago de BRP por \$88.149.- Falta pago de la mención de título por \$22.589.-



- Febrero de 2018: Pago de BRP por \$88.149.- Falta pago de la mención de título por \$22.589.-

Indica que con todo, el total adeudado por concepto de bono de reconocimiento profesional es de \$111.843. Es correcto señalar además que el hecho de no realizar el pago respectivo estaría infringiendo la normativa educacional, debido a la sencilla razón de no estar utilizando fondos públicos de la manera que señala dicha legislación.

Agrega, en cuanto al bono de vacaciones establecido en el artículo 25 de la ley 21.126 que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales, el artículo expuesto dispone “Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2, 3, 5 y 6 de esta ley, un bono de vacaciones no imponible, que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de enero de 2019 y cuyo monto será de \$119.000.- para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2018 sea igual o inferior a \$752.209.- y de \$83.000.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad y no exceda de una remuneración bruta de \$2.490.923.- Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de esta ley.”

Relata que al respecto es determinante entender lo siguiente:

- a) El artículo 25, en relación al artículo 5 de la ley 21.126, aplica el bono por vacaciones a “Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, de 1998.” Situación que en la especie se cumple respecto a su mandante por su calidad de docente de la escuela individualizada.
- b) En el caso sub lite de autos, el bono de vacaciones corresponde a un monto de \$83.000 que se aplica a los trabajadores que en



noviembre de 2018 perciban una remuneración líquida que supere la cantidad de \$752.209 (Conforme a liquidación de sueldo acompañada, el alcance líquido de su representada lo supera)

c) Con todo, teniendo presente la fecha en que se obtuvo el beneficio otorgado por la ley 21.126 ya descrita el pago de dicho bono debe realizar en enero del año en curso, lo que significa que la docente en este caso ha devengado su derecho a percibir tal suma. Atendido al hecho de que existe un despido por la causal y hechos ya expuestos previo a enero del presente año, es imperante que se realice el pago del “bono de vacaciones” dentro del finiquito de su mandante y lo solicitado en esta demanda. Lo anterior, bajo la modalidad de “cobro de prestaciones laborales.”

Manifiesta, en cuanto al feriado anual/proporcional correspondiente al año 2018, que de conformidad al artículo 67 del Código del Trabajo “Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.”

Sostiene que a su vez, el inciso tercero del artículo 73 del Código del Trabajo preceptúa “Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.”

Expone que para efectos de realizar el cálculo del feriado proporcional contenido en el artículo 73 del Código del Trabajo, se debe tener presente la normativa administrativa dictada por la Dirección del Trabajo mediante Dictamen número 8413/413 de 30 de octubre de 1989 y Dictamen número 826/013 de 05 de marzo de 2007.

Señala que así las cosas, para efectos de realizar el cálculo respectivo, debe tenerse presente los siguientes aspectos:



- a) La remuneración que servirá de base de cálculo corresponde a \$958.761 según lo anteriormente expresado.
- b) El valor de remuneración diario corresponde a \$31.959.-
- c) Su representada ejerció sus labores en el año 2018 durante doce meses y veintiún días.
- d) Con todo, aplicando el proceso de cálculo establecido en los dictámenes aludidos, así como la fecha de despido y los días que prosiguieron, los días que corresponden indemnizar por concepto de feriado corresponde a quince coma ochenta y siete días hábiles más nueve días inhábiles, haciendo un total de veinticinco días que deben multiplicarse por el valor de remuneración diaria señalado.
- e) Finalmente, el valor que debe pagarse por concepto de feriado proporcional/anual equivale a la suma de \$798.968.-

Indica, en cuanto al pago del bono por excelencia académica respecto al año 2018 SNED, que teniendo presente las liquidaciones de sueldo correspondiente a los años 2017 y 2018, en conjunto a la solicitud de acceso de información pública número AJ001P-1655962, pueden apreciarse las siguientes conclusiones:

- a) En los meses correspondientes a marzo, junio, septiembre y diciembre de 2017 las sumas que la escuela recibió por concepto SNED fueron de \$2.016.162; \$1.842.634; \$1.977.784; \$2.039.050, respectivamente.
- b) En tales meses del año 2017, el pago por SNED fue de \$130.000 de acuerdo a las liquidaciones de sueldo acompañadas.
- c) Como se puede apreciar, en marzo, junio y septiembre de 2018, los valores entregados a la escuela fueron de \$2.029.494; \$2.046.386; \$2.063.195; respectivamente.
- d) Sin embargo, en los meses del año 2018 el pago por concepto SNED fue de \$100.000 mensuales.
- e) En virtud de lo expuesto, no es ajustado a derecho ni a la lógica que, habiendo recibido la escuela en 2018 montos superiores de



subvención en relación al año 2017, el valor de pago mensual por SNED sea inferior al año 2017. Esto se resume en lo siguiente:

e.1) En marzo de 2017 la subvención fue de \$2.016.162 y el pago a su mandante fue de \$130.000.- Sin embargo, en marzo de 2018 la subvención fue de \$2.029.494 y el pago fue de \$100.000.-

e.2) En junio de 2017 la subvención fue de \$1.842.634 y el pago a su representada fue de \$130.000.- Sin embargo, en junio de 2018 la subvención fue de \$2.046.386 y el pago fue de \$100.000.-

e.3) En septiembre de 2017 la subvención fue de \$1.977.784 y el pago a su mandante fue de \$130.000.- Sin embargo, en septiembre de 2018 la subvención fue de \$2.063.195 y el pago fue de \$100.000.-

e.4) En diciembre no existe información, sin embargo debe ajustarse a criterios similares.

e.5) Así, de acuerdo a la pretensión de su representada, los montos que por SNED le correspondían mensualmente en el año 2018 fueron superiores, en base al estudio de las subvenciones informadas por el instrumento de acceso a la información pública indicada.

e.6) Con todo, el valor a solicitar por concepto SNED del año 2018 es de \$40.000 aproximados mensuales, lo que multiplicado por los meses en que corresponde pagarse (marzo, junio, septiembre y diciembre) da un total de \$160.000.-

Agrega, en cuanto a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo- “Reajuste”, coetáneo a la aplicación de las indemnizaciones descritas, el artículo 63 del Código del Trabajo establece “Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas 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 debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.”



Finalmente relata que a su vez, el artículo 173 del Código del Trabajo establece “Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago.

Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.”

SEGUNDO: Que don Vladimir González Segovia, abogado, en representación de Corporación Aprendo Muy Feliz, tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de su representada y por opuestas las defensas y excepciones invocadas, admitir a tramitación la contestación y en definitiva rechazar la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales incoada en todas sus partes por todos o por cualquiera de los argumentos y/o excepciones esgrimidos en esta contestación, en todos los escenarios con expresa condenación en costas.

Indica que la demandante expone que el 01 de marzo de 2015 comenzó a ejercer labores bajo subordinación y dependencia como docente en la escuela especial de Lenguaje Santa María, ubicada en calle Los Misioneros Santa María número 1516 de esta comuna, agregando que la duración de su contrato era indefinida y que su desempeño fue destacable, por cuanto nunca recibió quejas de apoderados y demás docentes, que de acuerdo al contrato de trabajo celebrado, su remuneración ascendía a la básica mínima nacional por un valor de \$13.537 por hora, agregándose a ello la bonificación de reconocimiento profesional, asignación de zona y lo que correspondiese por las leyes 19.410 y 19.933, argumentando que su despido de 21 de diciembre de 2019 es injustificado, ya que, en su



concepto, no serían efectivos los hechos indicados en la comunicación de término del contrato de trabajo. En efecto, sostiene que no son efectivos los hechos expuestos en la carta de aviso de terminación de contrato de trabajo, concluyendo que no existe concordancia entre la realidad laboral que existía cuando ejercía su labor docente (en relación a la cantidad de matrículas), el desempeño de la actora en su labor, y la causal invocada en la carta de término de contrato, solicitando que su desvinculación sea declarada injustificada y reclama el pago de las siguientes indemnizaciones y remuneraciones, en su concepto, adeudadas:

- a) \$958.761 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) \$3.835.044 por concepto de indemnización por años de servicio;
- c) \$1.150.513 por concepto de recargo legal sobre el monto de la indemnización por años de servicio;
- d) \$710.949, por concepto de bono SAE (leyes 19.410 y 19.933)
- e) \$311.518, por concepto de bono por desempeño difícil, correspondiente a los meses de abril a diciembre de 2018;
- f) \$111.843, por concepto de bonificación de reconocimiento profesional, correspondiente a octubre, noviembre y diciembre de 2018, enero y febrero del año en curso;
- g) \$83.000, por concepto de bono de vacaciones de la ley 21.126;
- h) \$160.000, por concepto de bono por excelencia académica (SNED), correspondiente al año 2018;
- i) Reajustes, intereses y costas de la causa.

Agrega que sin perjuicio de lo expuesto más arriba, niega de forma expresa y categórica todos los hechos expuestos en la demanda, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 453 del Código del Trabajo, salvo los que mediante esta contestación se reconozcan de manera expresa. Por consiguiente, cabe a la demandante probar todos y cada uno de los hechos en que se funda el libelo pretensor.



Relata que la actora fue contratada por Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz el 16 de marzo de 2015.

Manifiesta que sin perjuicio de lo que se expondrá a continuación, niega desde ya todas y cada una de las alegaciones y pretensiones de la demandante. Así, niega que se adeude a la actora monto alguno por concepto de indemnizaciones y/o remuneraciones. Tampoco es cierto que se adeude a la demandante suma alguna por concepto de bono SAE ni bono de desempeño difícil, bonificación de reconocimiento profesional o bono por excelencia académica.

Sostiene negar que las remuneraciones de la actora correspondan al monto indicado en la demanda. Por el contrario, las remuneraciones mensuales de la demandante, para efectos previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo corresponden al monto indicado en la carta de aviso de despido, para efecto del cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo. Por consiguiente, niega que el monto de la indemnización por años de servicio sea el indicado en la demanda, sino que, por el contrario, corresponde al monto expresado en la carta de aviso (de la cual debe practicarse el descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía, según se acreditará en autos).

Expone que el despido de la actora no es injustificado, sino que procedentemente, se fundó sobre la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio el 21 de diciembre de 2018.

Señala que este despido se debió, tal como se indica en la carta de aviso entregada en forma personal a la demandante el mismo día de la desvinculación, en que su mandante, durante los últimos años ha experimentado una baja en las matrículas del establecimiento Escuela de Lenguaje Santa María, en que la actora se desempeñaba. Esta baja sostenida en las matrículas provocó que la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz, sostenedora del establecimiento, se hubiera visto en la necesidad de reestructurar su planta de personal, en respuesta a la menor demanda de servicios educativos, a fin de



otorgar un servicio educativo más eficiente a sus alumnos y una mejor atención a sus padres y apoderados, lo que, en suma, obligó a prescindir de los servicios de la demandante. Además, según se expondrá en la oportunidad procesal correspondiente, esta situación, del todo ajena a la voluntad de su representada ha obligado a prescindir de los servicios, no solo de la actora, sino que además, de otras docentes del establecimiento.

Indica que por consiguiente, encontrándose el despido de la demandante justificado en circunstancias externas, ajenas a la voluntad de la demandada, no se adeuda recargo alguno sobre el monto de la indemnización por años de servicio, por reunirse en el presente caso todos y cada uno de los presupuestos de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Agrega que es necesario hacer presente en este punto que su mandante ha sido previa y sucesivamente demandada por doña Claudia Uribe Valdebenito, doña Nadezhna Zapata Mundaca y doña Danipza Ortega Vásquez, quienes, con toda seguridad obrarán como testigos en estos autos. Así, la cercanía personal entre las actora y el patrón de fechas y conductas desplegadas (sin mencionar el hecho de ser todas patrocinadas por el mismo letrado), manifiestan la mala fe con que en este caso obra la demandante.

Relata negar que se adeude suma alguna por concepto del bono SAE contemplado en las leyes 19.410 y 19.933.

Manifiesta que al efecto es necesario tener presente que la escuela de Lenguaje Santa María, al ser un establecimiento educacional particular subvencionado con subvención completa, de conformidad al Decreto con Fuerza de Ley 2 de 1998 sobre subvenciones escolares, percibe de manera mensual dos clases de subvenciones escolares. Una subvención base, destinada, entre otros conceptos al pago de remuneraciones de todo el personal, docente y no docente del establecimiento. Según se acreditará en el presente proceso, esta subvención base comprende la subvención a que se



refiere la ley 19.933, de manera tal que dicha subvención está incluida en la remuneración base de la actora, por lo que nada se adeuda por este concepto.

Sostiene que la otra subvención corresponde a aportes adicionales entre los cuales se cuenta la subvención de la ley 19.410, la que se reparte entre todo el personal docente por partes iguales. Es del caso que, por este concepto su representada percibe un monto mensual promedio de \$1.200.000, el que se ha repartido entre el personal docente del establecimiento, quienes a la fecha del despido indirecto eran quince personas, todas contratadas para cumplir una jornada laboral de cuarenta y cuatro horas cronológicas.

Expone que por otro lado, de conformidad al artículo 10 de la ley 19.410, el ochenta por ciento de la subvención adicional especial (SAE), que el empleador recibe mensualmente, deberá distribuirse entre los profesores a través de una bonificación proporcional, es decir, se dividirá el ochenta por ciento de los recursos mensuales por la carga horaria contratada. El factor resultante se multiplicará luego por la carga horaria individual para conocer el monto de la bonificación proporcional. A igual carga horaria, igual valor de bonificación proporcional. El valor resultante no podrá disminuir al del mes anterior y se reajustará cada año en la misma oportunidad y porcentaje de reajuste del sector público. El restante veinte por ciento de la SAE se reparte entre los docentes como bono extraordinario, no imponible ni tributable, en el mes de diciembre de cada año. Este último beneficio tiene un carácter excepcional que de acuerdo a la norma citada solo se pagará si existieren excedentes en establecimiento.

Señala que por lo tanto, según se acreditará, no existe diferencia que se adeude a la demandante por concepto de subvención adicional especial. A mayor abundamiento, tampoco corresponde a la actora el pago de esta subvención adicional al encontrarse gozando de licencia médica desde septiembre de 2018, caso en el cual el pago corresponde al docente reemplazante.



Indica que tampoco se adeuda suma alguna por concepto de bono por desempeño difícil. Por el contrario, su mandante el 03 de septiembre de 2018, según se acreditará en la etapa correspondiente, solicitó aclaración a la Secretaría Regional Ministerial de Educación en cuanto a montos percibidos, a entender de su representada, de forma incorrecta por este concepto.

Agrega que en efecto, el establecimiento “Escuela de Lenguaje Santa María”, perteneciente a la corporación no cumple, a entender de su mandante, con los parámetros establecidos por la ley para la asignación de la bonificación por desempeño difícil, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 7 y 23 transitorios de la ley 20.903, que hacen aplicables los artículos 50 y 84 de la ley 19.070 sobre Estatuto Administrativo previos a su modificación por la referida ley 20.903.

Relata que en efecto, de conformidad al referido artículo 50 “Los criterios para determinar que un establecimiento sea declarado de desempeño difícil y se de así origen al pago de la asignación por desempeño en estas condiciones a su personal, son los siguientes:

- a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural;
- b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y
- c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.”

Manifiesta que por el contrario, el establecimiento bonificado perteneciente a su mandante se encuentra en el área urbana de esta ciudad, emplazamiento que no presenta dificultades especiales, ni de carácter climático o espacial ni para los docentes ni para los alumnos. Asimismo, la Corporación tampoco atiende a una población particularmente menoscabada socialmente ni culturalmente diversa



que pueda dificultar de forma ostensible el desempeño de sus docentes.

Sostiene que de esta forma, estimando su representada que la asignación mensual de desempeño difícil corresponde a un error administrativo del órgano encargado de la asignación mensual de recursos, ha optado por no pagar el beneficio a los docentes, a la espera de pronunciamiento por parte de la Superintendencia de Educación, que a la fecha de esta presentación, aún no ha sido recibido.

Expone, en cuanto a la bonificación por reconocimiento profesional, que ha sido íntegra y cabalmente pagada a la demandante, en consideración a su título profesional y mención académica.

Señala, en lo relativo a la asignación por excelencia académica, que la actora pasa por alto que, de acuerdo al artículo 7 de la ley 19.410, el noventa por ciento de los recursos recibidos por el establecimiento seleccionado (monto total de subvención por desempeño de excelencia para docentes) debe ser dividido por el número total de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación y el monto resultante (monto por hora cronológica) se multiplica por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación. El diez por ciento restante debe destinarse a otorgar incentivos remuneracionales especiales a docentes destacados, según la forma de distribución que determinen los propios docentes del establecimiento. Así las cosas, en este punto la actora se limita a razonar sobre la base de las mismas condiciones del año 2017, para estimar una supuesta diferencia adeudada correspondiente al año 2018, sin tener en consideración el cambio en las condiciones en relación al año 2018. De esta manera, según se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, no se adeuda a la demandante monto alguno por este concepto.



Indica negar asimismo que se adeude a la actora monto alguno por concepto de bonificación de vacaciones.

Agrega negar todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la demandante.

Relata que así, no es cierto que se le adeude la suma de \$958.761 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, sino que el monto es el que se ha indicado en la carta de aviso de despido. Asimismo, la indemnización por años de servicio corresponde a la indicada en la carta de aviso de despido, sin perjuicio del descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía, de conformidad al artículo 13 de la ley 19.728, según se acreditará.

Manifiesta que tampoco es cierto que se le adeude a la actora suma alguna, por concepto de bono SAE de las leyes 19.410 y 19.933, ya que dichos bonos fueron incluidos en la remuneración pagada a la demandante, tal como se acreditará en la etapa correspondiente, tanto en relación al año 2017, como en relación al año 2018.

Sostiene negar adeudar la suma de \$311.518 por concepto de bono de desempeño difícil, dado que el establecimiento en que se desempeñaba la actora no cumplía con los parámetros legales y reglamentarios para acceder a dicha bonificación, de manera que no corresponde su pago.

Expone negar asimismo adeudar toda suma por concepto de bonificación de reconocimiento profesional, o por diferencias de este concepto.

Señala negar que su mandante adeude bonificación de vacaciones establecida por la ley 21.126.

Indica negar que su representada adeude suma alguna por concepto de bonificación de excelencia académica o SNED, correspondiente al año 2018.

Finalmente agrega negar que la demandante tenga derecho a feriado proporcional, ya que se desempeñó en un establecimiento



particular subvencionado, sujeto a las disposiciones del Estatuto Docente, cuerpo legal que no contempla en su normativa la indemnización por feriado legal proporcional, en los términos que sí lo hace el artículo 72 del Código del Trabajo. En este sentido podemos citar, a modo de ejemplo el Dictamen de la Dirección del Trabajo número 2577/143 de 17 de mayo de 1999 “Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero; o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas.

Del precepto legal citado se colige que el beneficio del feriado de estos profesionales se halla regulado por la normativa especial que los rige, de modo que debe estarse en todo a lo dispuesto por el Estatuto Docente sobre la materia.

Se deduce también que el período de interrupción de las actividades escolares constituye, para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación, quienes sólo pueden impetrarlo en los términos establecidos por la misma ley y sin que resulten aplicables a su respecto las normas correspondientes del Código del Trabajo, por cuanto éstas tienen el carácter de supletorias en lo no previsto y regulado por la legislación especial.

Por consiguiente, el feriado que nos ocupa se rige únicamente por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, el cual no contempla un derecho a indemnización por feriado equivalente al previsto en el artículo 72 del Código del Trabajo, de manera que es improcedente dicho beneficio indemnizatorio cuando se trate de los profesionales de la educación afectos a la comentada disposición del Estatuto Docente antes transcrita y comentada.



Ahora bien, aplicando a la especie lo expuesto en acápites que anteceden, forzoso resulta concluir que los profesionales de la educación que laboraron hasta Noviembre de 1997, en la Corporación Municipal Gabriel González Videla, no tienen derecho al pago de feriado proporcional.

Con todo, cabe hacer presente que en el evento de que la relación laboral de los trabajadores materia de esta consulta hubiera estado vigente al 1° de Diciembre de 1997, se aplicaría a su respecto el beneficio de la prórroga establecida en el artículo 82 de la Ley N 19.070, en virtud del cual, cumpliéndose los presupuestos legales que en el mismo se consignan, sus contratos de trabajo se entenderían prorrogados por los meses de enero y febrero, asistiéndoles, así, el derecho a percibir remuneración en dicho período.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que los profesionales de la educación que laboraron en la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, hasta el mes de Noviembre de 1997, no tienen derecho a indemnización por feriado proporcional.”

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria se establecieron los siguientes hechos como indubitados:

- a) Existencia de relación laboral entre la actora doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada y la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz, la cual se extendió entre el 21 de mayo de 2015 y 21 de diciembre de 2018.
- b) Que la demandante doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada fue despedida por su empleadora por la causal de necesidades de la empresa, conforme lo dispone el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.
- c) Que la actora doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada ejercía funciones de docente en la escuela de Lenguaje Santa María ubicada



en calle Los Misioneros número 1516 del Parque Santa María de esta ciudad.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio la demandada produjo la siguiente prueba:

1.- DOCUMENTAL: a) Contrato de trabajo celebrado el 01 de marzo de 2017 entre doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada, como trabajadora, y Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz S.A., como empleadora, en virtud del cual aquélla se compromete a efectuar labores de docente, dejándose constancia que el ingreso a las funciones data del 16 de marzo de 2015 y anexo contractual celebrado el 01 de enero de 2018.

b) Carta de aviso de término de contrato de la demandante de 21 de diciembre de 2018, formulario de admisión de Correos de Chile de la misma fecha y comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo de la actora número 083/2018/30879 remitido el 24 de diciembre de 2018 por la demandada a la Dirección del Trabajo.

c) Registro de matrículas de la Escuela de Lenguaje Santa María correspondiente a los años 2016, 2017 y 2018.

d) Registro de matrículas Escuela de Lenguaje Santa María correspondiente al año en curso.

e) Oficio remitido el 03 de septiembre de 2018 por la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz a la Secretaría Regional Ministerial de Educación Región del Bio Bio.

f) Certificado de inscripción en el registro de profesionales de la educación especial de la demandante, evacuado el 13 de mayo de 2014 por la Secretaría Regional Ministerial de Educación Región del Bio Bio.

g) Certificado de título de la actora, emitido el 17 de febrero de 2014 por el Instituto Profesional de Los Ángeles.

h) Certificado de pago de cotizaciones previsionales de la demandante correspondiente al período que media entre enero y diciembre de 2018, evacuado el 25 de marzo del presente año por Previred.



2.- TESTIMONIAL: a) Doña María Fernanda del Pilar Latorre Donner, treinta y siete años de edad, fonoaudióloga y educadora diferencial, cédula nacional de identidad número 14.123.254-1, domiciliada en camino a Santa Bárbara kilómetro 3, Quinta Elena de esta comuna, quien, previamente juramentada legalmente, declara lo que consta en audio.

b) Doña María Eliana Cabello Zúñiga, sesenta y dos años de edad, profesora, cédula nacional de identidad número 8.162.595-6, domiciliada en calle Plaza de Santa María número 482 de esta ciudad, quien, previamente juramentada legalmente, declara lo que consta en audio.

c) Don Rodrigo Hernán Bórquez Salinas, cuarenta y siete años de edad, abogado, cédula nacional de identidad número 10.950.920-5, domiciliado en calle Benjamín Maesler número 399, avenida Alemania de esta comuna, quien, previamente juramentado legalmente, declara lo que consta en audio.

3.- OFICIOS: Administradora de Fondos de Cesantía, evacuado el 09 de mayo del año en curso que remite certificado de cotizaciones acreditadas y certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización, ambos correspondientes a la actora.

QUINTO: Que en tanto la demandante produjo la siguiente prueba:

1.- DOCUMENTAL: a) Contratos de trabajos celebrados el 15 de marzo de 2016 y 01 de marzo de 2017 entre doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada, como trabajadora, y Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz S.A., como empleadora, en virtud del cual aquella se compromete a efectuar labores de docente, dejándose constancia que el ingreso a las funciones data del 16 de marzo de 2015, además de anexos contractuales celebrados el 01 de diciembre de 2017 y 01 de enero de 2018.



- b) Liquidaciones de remuneraciones de la actora correspondientes a abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017, enero, febrero, marzo, mayo y junio 2018.
- c) Respuesta de solicitud acceso información pública número AJ001P-1656092 remitida el 29 de enero del presente año por el Ministerio de Educación a don Jorge Hermida.
- d) Respuesta de solicitud acceso información pública del número AJ001P-1656123 remitida el 15 de enero del año en curso por el Ministerio de Educación a don Jorge Hermida.
- e) Certificado histórico de asignaciones y declaraciones del establecimiento Escuela Especial de Lenguaje Santa María, respecto de la demandante correspondiente a octubre, noviembre y diciembre de 2017, enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2018.
- f) Carta de aviso de término de contrato de la actora de 21 de diciembre de 2018.
- g) Certificado de cotizaciones previsionales de la demandante correspondiente al período que media entre enero de 2007 y diciembre de 2018, evacuado el 31 de enero del presente año por la Administradora de Fondos de Pensiones Capital.
- h) Certificado de cotizaciones previsionales impositibles de la actora correspondiente al período que media entre enero de 2007 y diciembre de 2018, evacuado el 31 de enero del año en curso por la Administradora de Fondos de Pensiones Capital.
- i) Certificado de cotizaciones previsionales de la demandante correspondiente al período que media entre enero marzo y diciembre de 2018, evacuado el 24 de marzo del presente año por el Fondo Nacional de Salud.
- j) Resumen de matrículas de la Escuela Especial de Lenguaje Santa María correspondiente a los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.
- k) Comprobante de feriado anual de la actora, suscrito el 03 de enero de 2018.



2.- OFICIOS: a) Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio, evacuado el 15 de abril del año en curso que remite nómina de despidos de la demandada a partir de enero de 2016.

b) Superintendencia de Educación Región de Bio Bio, emitido el 29 de mayo del presente año que da cuenta que la información relativa a los despidos y contrataciones de la demandada; los funcionarios que actualmente desempeñan sus labores para la demandada y su fecha de contratación; si la demandada es merecedora de la subvención consistente en el bono por desempeño difícil; y el número de matrículas anuales de la demandada entre los años 2014 y 2018, debe ser remitida por los sostenedores al Ministerio de Educación, tratándose de la primera interrogante, y a la Secretaría Regional Ministerial de Educación las tres últimas.

c) Jefe Provincial de Educación de Bio Bio, evacuado 06 de junio del año en curso que informa acerca de los montos percibidos por la demandada por concepto de subvenciones entre enero de 2016 y enero del presente año.

SEXTO: Que ambos litigantes formularon sus observaciones a la prueba rendida y sus conclusiones a la misma.

SÉPTIMO: Que para un mejor acierto de la sentencia conviene precisar que doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada dedujo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz, pretensiones que la empleadora solicita sean desestimadas al resultar justificada dicha desvinculación y por ser improcedente el pago de los emolumentos impetrados.

OCTAVO: Que establecido entonces como hecho indubitado que la demandante fue despedida por la demandada por la causal consagrada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, necesario es mencionar que el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo preceptúa “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el



empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las 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, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.”

NOVENO: Que teniendo presente lo expresado en el motivado precedente, resulta conveniente hacer mención a lo dispuesto en el segundo párrafo del número 1 del artículo 454 del código del ramo, precepto que dispone “No obstante lo anterior,(respecto al orden en rendir las pruebas) en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”, norma de la que se desprende, amén de que es a la empleadora a quien incumbe probar la motivación del despido, que no son admisibles en juicios sobre despido injustificado alegaciones respecto de hechos distintos de aquellos contenidos en la carta en que se comunica a la trabajadora la terminación de su relación laboral.

DÉCIMO: Que en este orden de cosas, y para determinar el concepto de la causal de necesidades de la empresa, cabe tener en cuenta que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción en sentencia de 03 de noviembre de 2008 pronunciada en causa Rol N° 264-2008 señaló “Segundo: Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las



circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico.

Tercero: Que el legislador contempla en el artículo 161 inciso 1º diversas hipótesis de aplicación de la causal, tales como racionalización de la empresa, modernización de la misma, bajas en la productividad de la empresa, cambios en las condiciones del mercado y cambios en las condiciones de la economía. Las hipótesis descritas tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia. Si se comparan las hipótesis indicadas, el carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa está latente en cada una de éstas, lo que constituye un faro en la búsqueda de la medida que debe ser usada como referencia en la precisión de lo que debe entenderse por necesidades de la empresa. Las situaciones descritas por la ley no logran cerrar la vasta casuística que puede llegar a constituir la causal en comento, por lo que la norma admite otras situaciones análogas.”

En este mismo sentido, la Excelentísima Corte Suprema señaló en sentencia de 22 de enero de 2009 dictada en la causa Rol N° 6.802-2008, a propósito del análisis del artículo 161 del código del ramo, “Si bien las hipótesis contempladas en él no son de carácter taxativo, todas las situaciones susceptibles de ser abarcadas por la norma, deben decir relación con aspectos de carácter técnico, aludiendo a rasgos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en su mecánica de funcionamiento o de orden económico, esto es, que importen la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento, circunstancias a las que se agrega el requisito



copulativo consistente en que su concurrencia haga necesario o imprescindible separar a uno o más trabajadores de sus labores.”

Finalmente don Sergio Gamonal Contreras y doña Caterina Guidi Moggia en la obra “Manual del Contrato de Trabajo”, Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing, Tercera Edición Revisada y Actualizada, junio de 2012, página 274, refieren “b) La necesidad debe ser grave o de envergadura, y permanente. Por ejemplo, racionalización o modernización de los servicios, baja en la productividad, o cambios en las condiciones del mercado o de la economía. ¿Qué deberemos entender por grave? Una situación de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja de las ganancias.

c) Debe haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido. Como expresa el CT, es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. En consecuencia si es transitoria o puede remediarse por otros medios no puede despedirse por esta causal. Las necesidades de la empresa operan entonces frente a situaciones graves, permanentes y en forma supletoria frente a otras medidas que puedan permitir alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores.”

DÉCIMO PRIMERO: Que la carta de despido de la actora, al igual que el comprobante carta de aviso para terminación del contrato de trabajo número 0803/2018/30879 remitido por la demandada a la Dirección del Trabajo, establecen que los hechos en que aquél se sustenta “Consisten en que la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz ha experimentado en los últimos dos años una baja en la matrícula de alumnos de la Escuela de Lenguaje Santa María, en que usted se desempeña, lo que ha provocado que la Corporación se vea en la necesidad de reestructurar su planta de personal, a fin de otorgar un servicio educativo más eficiente a sus alumnos y una mejor atención a sus padres y apoderados.”



De esta forma, para una correcta resolución de esta controversia, debe precisarse si la situación fáctica alegada por la empleadora puede encuadrarse dentro del concepto de necesidades de la empresa a que alude el tantas veces citado inciso primero del artículo 161 del código del ramo.

Con dicha finalidad debe tenerse presente que el vocablo “reestructurar” significa “Modificar la estructura de una obra, disposición, empresa o proyecto, organización, etc.”

DÉCIMO SEGUNDO: Que al respecto la demandada, en concepto de este sentenciador, no justificó, en los términos referidos en el motivado décimo, las necesidades de la empresa alegadas por la demandada para sustentar el despido de la demandante.

En efecto, la demandada sostiene que debido a la baja de matrículas del establecimiento educacional durante los dos últimos años (sin especificarse los períodos académicos a que dicha misiva se refiere) debió reestructurar su planta de personal, derivando ello en el despido de la actora. En este sentido, importante resulta considerar que las testigos doña María Fernanda Latorre Donner y doña María Eliana Cabello Zúñiga expresaron que en diciembre se sabe con cuántos alumnos contará el colegio para el año siguiente, que en los años 2017 y 2018 tenían doscientos diez alumnos, pero a fines del año 2018 sólo terminaron ciento treinta y cinco educandos, agregando que hoy en día sólo cuentan con ciento cincuenta alumnos matriculados lo que implica que la subvención que reciben es baja, antecedentes numéricos que en general coinciden con las datos aportados al efecto por el registro de matrículas de la Escuela de Lenguaje Santa María correspondiente a los años 2016, 2017, 2018 y del año en curso, además del resumen de matrículas de la Escuela Especial de Lenguaje Santa María de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

En este orden de ideas, un primer aspecto que llama la atención es que el despido de la demandante data del 21 de diciembre de 2018,



es decir, cuando todavía no podía tenerse claridad acerca de la cantidad de alumnos matriculados para el presente año, según se infiere de las palabras de doña María Fernanda Latorre Donner y doña María Eliana Cabello Zúñiga, en orden a que “en diciembre se sabe la cantidad de alumnos para el año siguiente”, por lo que, por un lado, no parece razonable que se desvincule a una docente en un momento en que todavía no se tiene certeza respecto del número de alumnos con que se contará para el año siguiente, y por otro, en caso de interpretarse que la carta de exoneración consideró los años académicos 2017 y 2018 (“dos últimos años” según se lee de la misiva), dichos períodos no han experimentado merma alguna de matrícula, según se deduce del relato de las antes citadas deponentes al contar en ambos casos con doscientos diez educandos, cantidad que corresponde al máximo número disponible del colegio, según refirió doña María Fernanda Latorre Donner.

Por último, importante resulta considerar que aun considerando la disminución de matrículas del año 2018 referida por doña María Fernanda Latorre Donner y doña María Eliana Cabello Zúñiga, de todas formas no aparece justificada la exoneración en análisis, porque éstas expresaron que terminaron el año escolar 2018 con ciento treinta y cinco alumnos, pero en el año en curso se registran ciento cincuenta educandos, es decir, quince más de aquellos que finalizaron el período académico anterior.

DÉCIMO TERCERO: Que siguiendo este razonamiento, la demandada sostiene que la mengua en las matrículas le significó una baja en la subvención que percibe, sin embargo no demostró de manera alguna, en primer término, la efectividad de dicha rebaja en los ingresos, en segundo lugar, en caso de resultar veraz la disminución de los recursos no se probó la cuantía de la citada merma, y finalmente no se acreditó la deficitaria situación económica de la empleadora que hiciese necesaria la desvinculación de la actora.



Íntimamente relacionado con lo anterior, puede concluirse que la prueba incorporada por la demandada resulta insuficiente para entender acreditada una situación económica grave en que se encontraría la demandada o, a lo menos, un deterioro económico que hiciese inseguro su funcionamiento, en términos tales que la desvinculación de la demandante aparezca como justificada. Al respecto cabe mencionar que no se aparejó en estrados antecedente alguno consistente en informes, balances o estados financieros que permitiesen clarificar la deficitaria condición económica de la empleadora y, como consecuencia de ello, la necesaria reestructuración organizacional que hizo imperiosa la exoneración de la actora.

En lo tocante a este punto, es menester considerar que la existencia de una disminución de trabajadores, como aquella que se desprende del oficio despachado por la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio durante diciembre de 2018 y enero del presente año, no constituye un antecedente que por sí solo denote una situación económica deteriorada de carácter grave y permanente de la demandada que hizo necesaria la desvinculación de la demandante.

DÉCIMO CUARTO: Que finalmente importante es recordar que la demandada adujo que debió efectuar una reestructuración de su planta de personal, sin embargo, en concepto de este juzgador, no se acreditó mediante prueba alguna producida en estrados, por un lado, cómo y de qué manera se verificó dicha reestructuración en términos tales que fue necesaria la desvinculación de la actora, y por otro, el impacto de su exoneración en la eficiencia de los recursos con que contaba la empleadora.

En efecto, la única prueba producida al efecto son los dichos de doña María Fernanda Latorre Donner y doña María Eliana Cabello Zúñiga, quienes refieren que tenían siete cursos de treinta alumnos cada uno y ahora sólo cuentan con cinco cursos de la misma cantidad de alumnos, antecedente que resulta insuficiente para entender



acreditada la mentada reestructuración dado que era necesario establecer la forma en que se distribuyó la planta docente actual, los cursos que fueron suprimidos y, en relación a lo anterior, los razones que en definitiva determinaron la desvinculación de la demandante.

DÉCIMO QUINTO: Que como corolario de lo antes razonado, y al no haber la demandada justificado la motivación del despido de la actora por la causal de necesidades de la empresa, se entenderá que su aplicación fue improcedente, por lo que se acogerá la demanda incoada en estos antecedentes en los términos que se referirán en lo resolutivo de esta sentencia.

DÉCIMO SEXTO: Que para los efectos del pago de las prestaciones que se ordenarán cancelar en esta sentencia, debe tomarse en cuenta que las liquidaciones de sueldo dan cuenta que la remuneración mensual de la demandante era variable, razón por la que de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo, las indemnizaciones deberán calcularse sobre la base del promedio percibido por la trabajadora en los últimos tres meses calendario, considerándose para ello abril, mayo y junio de 2018 (al no haberse incorporado en estrados las posteriores), correspondiendo el citado promedio a la suma de \$990.086, pero como en el libelo se ha limitado a la cantidad de \$958.761, a dicha cifra atenderán los emolumentos que se ordenarán solucionar en esta sentencia.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que de esta manera, corresponden a la actora \$958.761 por la indemnización sustitutiva del aviso previo y \$3.835.044 por la indemnización por tres años de servicio y fracción superior a seis meses, a lo que debe sumarse el aumento de esta última prestación correspondiente al treinta por ciento que dispone la letra a) del artículo 168 del texto legal citado equivalente a \$1.150.513.-

DÉCIMO OCTAVO: Que en cuanto al cobro de las demás prestaciones, cabe mencionar que el bono por subvención adicional



especial (bono Sae) consagrado en las leyes 19.410 y 19.933, se calcula considerando que el ochenta por ciento de la subvención adicional especial que la empleadora recibe mensualmente, deberá distribuirse entre los profesores a través de una bonificación proporcional, es decir, se dividirá dicho porcentaje de los recursos mensuales por la carga horaria contratada y, el factor resultante, se multiplicará luego por la carga horaria individual para conocer el monto de la bonificación proporcional.

En la especie, de la respuesta de solicitud acceso información pública número AJ001P-1656092 remitida por el Ministerio de Educación y del oficio evacuado por el Jefe Provincial de Educación de Bio Bio, se infieren los valores percibidos por la demandada por subvenciones en los años 2017 y 2018 en relación a las leyes 19.933 y 19.410. De igual forma, de las liquidaciones de remuneraciones de la demandante de abril, mayo, junio, julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017, enero, febrero, marzo, mayo y junio 2018, se deducen los valores cancelados mensualmente por dicho concepto, debiendo entenderse, respecto de los períodos cuya liquidación de sueldo no fue aparejada, que se enteró un monto idéntico al correspondiente al último mes pagado con anterioridad por guardar ello relación con las sumas históricamente canceladas a la actora.

De esta forma, considerando el número de docentes del establecimiento (quince y todos contratados por cuarenta y cuatro horas, según se expresa en la demanda, lo cual no fue controvertido por la demandada en estrados e, incluso más, en la contestación al libelo se reconoce que a la fecha del despido de la demandante eran quince personas contratadas por cuarenta y cuatro horas cronológicas cada una), debe determinarse si el total percibido por la demandada por concepto de las leyes 19.933 y 19.410 fue destinado al pago de la subvención adicional allí contemplada.

Al respecto cabe precisar que en enero, febrero y marzo de 2017



se percibieron por estos conceptos \$4.739.728, en abril \$4.464.474, en mayo \$4.398.582, en junio \$4.433.769, en julio \$4.544.881, en agosto \$4.659.617, en septiembre \$4.742.968, en octubre y noviembre \$4.753.451 y en diciembre \$4.873.064. De esta manera, considerando que la actora percibió mensualmente \$201.000 por este concepto, salvo en diciembre en que se le pagaron \$206.025, la diferencia no cancelada asciende en enero, febrero y marzo a \$51.786, en abril a \$37.106, en mayo a \$33.592, en junio a \$35.468, en julio a \$41.394, en agosto a \$47.513, en septiembre a \$51.959, en octubre y noviembre a \$52.518 y en diciembre a \$53.872, sumando lo adeudado a la demandante durante en el año 2017 a \$561.298.-

Finalmente durante enero, febrero y marzo de 2018 la demandada recibió por estos conceptos \$4.771.074, en abril \$4.697.196, en mayo \$4.771.791, en junio \$4.800.864, en julio \$4.855.014, en agosto \$4.857.578, en septiembre \$4.838.345, en octubre \$4.794.858, en noviembre \$4.793.096 y en diciembre \$4.975.996. De esta forma, considerando que la actora percibió mensualmente \$206.025, salvo en marzo en que recibió \$100.000, la diferencia no cancelada asciende en enero y febrero a \$48.753, en marzo a \$154.458, en abril a \$44.493, en mayo a \$48.471, en junio a \$50.022, en julio a \$52.910, en agosto a \$53.046, en septiembre a \$52.021, en octubre \$49.701, en noviembre a \$49.607 y en diciembre a \$59.362, sumando lo adeudado a la demandante durante en el año 2017 a \$711.597, pero como se ha limitado la pretensión a \$710.949, dicha cifra será la que se ordenará cancelar.

DÉCIMO NOVENO: Que en lo relativo al no pago a la actora del bono por desempeño difícil, cabe mencionar que ésta es una asignación especial a que tienen derecho los docentes que laboren en establecimientos educacionales calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas, correspondiendo en definitiva a un



porcentaje de hasta un treinta por ciento de la remuneración básica mínima nacional.

En la especie, de la respuesta de solicitud acceso información pública número AJ001P-1656092 remitida por el Ministerio de Educación dimana que se cancelaron a la demandada fondos por dicho concepto durante abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018, debiendo considerarse al efecto que los testigos doña María Eliana Cabello Zúñiga y don Rodrigo Bórquez Salinas expresaron que el citado bono no se ha enterado porque debe devolverse al Ministerio de Educación al ser improcedente su pago a los docentes del colegio, antecedente que debe ser corroborado con el oficio remitido el 03 de septiembre de 2018 por la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz a la Secretaría Regional Ministerial de Educación Región del Bio Bio.

En este sentido, es el propio sostenedor quien califica las circunstancias del caso, entendiendo que el colegio demandado no es “merecedor” del bono por desempeño difícil, sin que se acredite la existencia de una respuesta de la autoridad educacional que avale su tesis.

Lo anteriormente concluido resulta relevante a la luz de que, a juicio de este Tribunal, mientras no exista un pronunciamiento de la autoridad competente en sentido contrario, el colegio demandado, y por ende sus docentes, son beneficiarios del bono por desempeño difícil.

Así las cosas, y al haber reconocido la demandada que no canceló a la demandante durante abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018 el citado estipendio, deberá procederse a su pago.

De esta forma, al haberse percibido por la demandada la suma de \$4.107.924 por concepto del reseñado bono y desempeñándose quince docentes en el establecimiento educacional con cuarenta y cuatro horas cada una, corresponden a la actora \$273.862.-



VIGÉSIMO: Que en lo relativo al bono por reconocimiento profesional por el período comprendido entre octubre de 2017 y febrero de 2018, es menester mencionar que la demandante tiene el título de profesor de educación diferencial trastornos de aprendizaje, según se infiere del certificado evacuado al efecto por el Instituto Profesional de Los Ángeles. De igual forma, del certificado de inscripción en el registro de profesionales de la educación especial, emitido por la Secretaría Regional Ministerial de Educación Región del Bio Bio, dimana que la actora aparece registrada con el título antes reseñado, pero sin especialidad.

Siguiendo este razonamiento, del certificado histórico de asignaciones y declaraciones del establecimiento Escuela Especial de lenguaje Santa María respecto de la demandante, dimana que durante octubre y noviembre de 2017 se enteraron por parte del Ministerio de Educación \$88.149 para que fueran cancelados a la docente, no obstante lo cual se le pagaron \$66.112, adeudándose una diferencia equivalente a \$22.037 por cada mes. En tanto que en diciembre de 2017, enero y febrero de 2018 se cancelaron a la demandada \$90.353 para ser cancelados a la actora, pero se le enteraron \$67.764 por dicho emolumento, adeudándose por consiguiente \$22.589 mensuales.

De esta forma, de lo expuesto dimana que la demandada percibió los recursos que correspondían a la demandante tanto por concepto de la bonificación de reconocimiento profesional título como la bonificación de reconocimiento profesional mención, no siendo éstos enterados íntegramente a la citada docente. En este punto cabe mencionar que de estimar la empleadora, como sostuvo en estrados, que el último de los apartados resultaba improcedente a la luz de la calificación profesional de la docente, debió impugnarlo ante la autoridad competente, pero mientras no exista un pronunciamiento oficial en dicho sentido, debió enterar íntegramente la prestación en comento.



Así las cosas, la diferencia debida a la actora por concepto de bono por reconocimiento profesional por el período comprendido entre octubre de 2017 y febrero de 2018 asciende a \$111.841.-

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en cuanto al bono de vacaciones consagrado en el artículo 25 de la ley 21.126, cabe mencionar que la citada norma establece que dicho emolumento se pagará en enero del año en curso, no obstante lo cual, a juicio de este sentenciador, al haber estado vigente la relación laboral hasta el 21 de diciembre de 2018, la demandante tiene derecho a percibirlo.

Al respecto, debe considerarse que debido a que no se aparejó en estrados la liquidación de noviembre de 2018, se recurrirá a la última acompañada, esto es, junio de 2018, la cual consigna como sueldo líquido \$855.465 y como remuneración bruta \$1.126.871, razón por la que el alcance del bono asciende a \$83.000, conforme mandata el precepto anteriormente citado.

En este punto cabe mencionar que lo precedentemente razonado resulta refrendado porque la demandada no acreditó que hubiese pagado dicha prestación a la actora o que ésta no tuviese derecho a la misma (esgrimiendo por ejemplo que el Fisco no hizo llegar los fondos para el pago respectivo).

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en lo referente al bono por excelencia académica, es menester mencionar que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 15 y 17 de la ley 19.410, dicha subvención corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno y se entregará trimestralmente en marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño, establecimientos que serán seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en dicho cuerpo legal, debiendo considerarse que para efectuar el pago de la misma el noventa por ciento de los recursos que los sostenedores reciban trimestralmente por aplicación del artículo 15, será dividido por el número de horas



cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos.

En la especie, si bien es cierto que de las liquidaciones de remuneraciones de junio, septiembre y diciembre de 2017, marzo y junio de 2018, se desprende que se cancelaron de la demandante, en los tres primeros meses, \$130.000 mensuales por dicho concepto, en tanto que en las dos últimos \$100.000, no es menos verdad que no se incorporó antecedente alguno que permitiese determinar los valores que percibió el colegio demandado al efecto (cabe mencionar que la solicitud de acceso a información pública número AJ001P-1655961 que sirve de sustento a las alegaciones de la actora no fue aparejada en juicio), motivo por el que ante la imposibilidad de determinar que efectivamente se pagó una suma inferior a la que correspondía, no es posible hacer lugar a la pretensión formulada al respecto en el libelo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que en cuanto al feriado anual y proporcional cuyo cobro se impetra, cabe mencionar que el artículo 41 del Estatuto Docente, cuerpo legal aplicable en la especie según dispone el artículo 1 de dicho texto legal, establece que el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda, razón por la que no resulta procedente ordenar el pago de feriado proporcional alguno.

En este punto cabe mencionar que conforme a lo dispuesto en el artículo 82 del citado cuerpo legal y el artículo 75 del Código del Trabajo, los contratos de trabajo de los docentes vigentes a diciembre, se entienden prorrogados por enero y febrero del año siguiente, siempre que la trabajadora tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento, de forma tal que, en concepto de



este juzgador, debió impetrarse por la demandante el pago de los antes reseñados meses y no el feriado proporcional, pero al no haberse incoado la citada prestación, no puede ordenarse su entero.

VIGÉSIMO CUARTO: Que finalmente en lo referente a las cotizaciones previsionales de la actora, de los certificados de cotizaciones previsionales evacuados por la Administradora de Fondos de Pensiones Capital, por la Administradora de Fondos de Pensiones Capital y el Fondo Nacional de Salud, dimana que las imposiciones correspondientes a toda su relación laboral se encuentran actualmente canceladas, de forma tal que no puede prosperar en este extremo la demanda.

VIGÉSIMO QUINTO: Que mención aparte debe efectuarse en relación a la petición de la demandada en orden a que debe imputarse a la indemnización por años de servicio el aporte efectuado por la empleadora a la Administradora de Fondos de Cesantía, debiendo precisarse al efecto que el artículo 13 de la ley 19.728 preceptúa “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicio prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicara ésta última.

Se imputará a esta prestación 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, con cargo a las cuales el asegurado puede hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.”

VIGÉSIMO SEXTO: Que establecido lo anterior, cabe dilucidar entonces que ocurre con el citado descuento, ascendente a \$198.838 según se infiere del oficio evacuado por la Administradora de Fondos de



Cesantía, en aquellos casos en que el despido por necesidades de la empresa se estima injustificado por el Tribunal, como acaeció en la especie.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que al respecto la Excelentísima Corte Suprema en sentencia de 10 de diciembre de 2015 dictada en causa sobre Unificación de Jurisprudencia, Rol N° 2778-15 sostuvo “Sexto: Que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación del artículo 13 de la Ley 19.728, debe considerarse lo que expresa. Dicho precepto indica que “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”. Del tenor de la regla queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, cabe entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, eso bastaría por dar satisfacción a la referida condición. Debe advertirse que la primera interpretación es la más apropiada, no sólo porque si uno considerara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza -nemo auditur non turpidunimen est-, sino que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas. Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada



injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado. Entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.”

Esta misma tesis se sostuvo recientemente por el Máximo Tribunal en sentencia dictada a propósito de un Recurso de Unificación de Jurisprudencia el 20 de marzo del año en curso en causa Rol N° 1073-2018.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que así las cosas, de lo antes expresado se desprende que la exigencia esencial para proceder al descuento propio del aporte efectuado por la empleadora a la Administradora de Fondos de Cesantía es que la relación laboral haya terminado por necesidades de la empresa, es decir, se requiere que el despido se declare judicialmente procedente, lo que no ocurrió en la especie según se explicitó en los motivos precedentes, razón por la que al no existir necesidades de la empresa, no tiene cabida la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728, resultando improcedente entonces efectuar el pretendido descuento

VIGÉSIMO NOVENO: Que a fin de garantizar el valor real de las prestaciones que se ordenan pagar en esta sentencia, éstas se reajustarán y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

TRIGÉSIMO: Que las demás pruebas rendidas en nada alteran lo razonado en estos antecedentes.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que las pruebas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica.



Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 63, 75, 161, 162, 163, 168, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo; artículos 1, 41, 50 y 82 del Estatuto Docente; artículos 3, 15 y 17 de la ley 19.410; artículos 5 y 25 de la ley 21.126; ley 19.333; artículos 13 y 52 de la ley 19.728, se declara:

I.- Que se acoge la demanda deducida por don Jorge Antonio Hermida Obreque, en representación de doña Alejandra Elizabeth Mellado Ferrada, en contra de la Corporación Educacional Aprendo Muy Feliz, representada por don Manuel Ignacio Oyarce Cabello, declarándose injustificado el despido de la demandante y en consecuencia se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) \$958.761 por concepto de la indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) \$3.835.044 por la indemnización por cuatro años de servicio;
- c) \$1.150.513 por concepto del incremento correspondiente al treinta por ciento que dispone la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo de la indemnización por años de servicio;
- d) \$561.298 por la diferencia debida por el bono SAE por el año 2017 correspondiente a las leyes 19.933 y 19.410;
- e) \$710.949 por la diferencia adeudada por concepto del bono SAE por el año 2018 correspondiente a las leyes 19.933 y 19.410;
- f) \$273.862 por el bono de desempeño difícil;
- g) \$111.841 por concepto de la diferencia adeudada por el bono por reconocimiento profesional por el período comprendido entre octubre de 2017 y febrero de 2018.
- h) \$83.000 por el bono de vacaciones consagrado en el artículo 25 de la ley 21.126.

II.- Que las cantidades ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



III.- Que se condena en costas a la demandada al haber resultado vencida en la mayor parte de las prestaciones interpuestas en su contra, regulándose las personales en \$400.000.-

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Rit N° O-34-2019

Ruc N° 19-4-0164738-7

Téngase por notificados de esta sentencia a los litigantes atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

**DICTADA POR DON SERGIO YÁÑEZ ARELLANO. JUEZ
TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS
ÁNGELES.**



BQXELVKT XR

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>