

PROCEDIMIENTO: APLICACIÓN GENERAL

MATERIA: despido indirecto

DEMANDANTE: FELIPE MAXIMILIANO SEPULVEDA CARVAJAL.

DEMANDADO: FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAU I TE PU AL

REPRESENTANTE LEGAL: Luis Cañas Albornoz

RUC: 24-4-0570486-9

RIT: O-165-2024.

_____/

Puente Alto, siete de agosto dos mil veinticuatro. -

VISTOS:

FELIPE MAXIMILIANO SEPULVEDA CARVAJAL, de profesión u oficio profesor, cédula de identidad n°13.840.830-2, con domicilio en Ernesto Alvear 550, comuna de Puente Alto.

Que por este acto y de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, vengo en interponer demanda de despido indirecto, en contra de **FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAU I TE PU AL**, representada legalmente por don **Luis Cañas Albornoz**, de profesión u oficio desconocido, ambos con domicilio en José Luis Coo N°0285, comuna de Puente Alto, por los siguientes antecedentes de hecho y argumentos de derecho que a continuación expongo;

I. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL 1. Naturaleza de la relación laboral: La relación laboral que mantenía con mi ex empleadora era de carácter indefinido.

2. Lugar de prestación de servicios: El lugar de prestación de servicios fue en el establecimiento Escuela



Básica N°48 Inglesa "San Luis Gonzaga", ubicada en calle José Luis Con N°0285, comuna de Puente Alto, y además, en su domicilio producto de que su empleador no respetó su contrato de trabajo y debía terminar en su hogar el trabajo a realizar en el colegio.

3. Duración de la relación laboral: La relación laboral comienza con fecha **7 de marzo del año 2018** y finaliza el día **22 de febrero del año 2024**.

4. En cuanto a la remuneración pactada: Su remuneración era de **\$1.078.262** pesos chilenos.

II. DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL En los primeros años en que comenzó a trabajar. No obstante, esta situación comienza a cambiar en diciembre del año 2022 cuando su ex empleador organizó un paseo de fin de año en el su ex empleador invitó a la mayoría de sus colegas e inclusive a los auxiliares pero a unos cuantos colegas y a él, los excluyó sin motivo alguno. De esta situación nos percatamos porque el mismo día del paseo, los colegas que sí iban a éste, nos preguntaron, ¿por qué no arreglábamos nuestras cosas para ir?, y nosotros respondimos que no teníamos idea de adonde irían, que no nos habían informado nada. La situación anterior si bien comenzó a generar un quiebre en la relación laboral, producto a que de dicha actividad se les excluyó sin ningún fundamento, y contravino expresamente el inciso segundo y tercero del artículo 2 del Código del Trabajo, no fue lo más grave.

Así las cosas, en el mes de marzo del año 2023, su ex empleador de manera totalmente unilateral decide reducir su jornada de trabajo y su remuneración. Su explicación fue que se eliminaron los cursos de kinder y pre kinder.



VXXDXPQXJRF

Cabe mencionar, que jamás se buscó una opción para cubrir esas horas o acaso se le consultó si estaba de acuerdo con la reducción de la jornada de trabajo y la reducción de su remuneración, esta decisión fue impuesta por su empleador y no tuvo opción de reclamo. Pero el motivo principal por el cual se vio en la obligación de realizar el despido indirecto, fue porque su ex empleador, desde mayo del año 2023, comenzó a incumplir con lo estipulado en el contrato de trabajo, éste incumplimiento específicamente consistió en no respetar las 10 horas con 18 minutos no lectivas estipuladas en el contrato. Desde aquel momento, su empleador lo obliga a firmar salida y entrada los martes y miércoles de 10:30 a 11:15 y los días jueves de 11:00 a 12:00. Esta situación provocó que sus horas no lectivas descendieran significativamente y en los hechos, contaba con un máximo de 7 horas no lectivas en promedio. Estas horas no lectivas se utilizan para preparación de clases, interrogaciones, revisiones, atender apoderados y todo lo que conlleva la labor de profesor, además de hacer clases. Como no podía tener estas 3 horas y 18 minutos no lectivas en el colegio tal como se estableció en el contrato de trabajo, tenía que llevar el trabajo para su casa y básicamente su jornada de trabajo excedía las 36 horas estipuladas en el contrato de trabajo y por tanto se encontraba trabajando aproximadamente 39 horas a la semana o a veces más, y por las cuales, en el excedente, no recibió remuneración o pago de horas extraordinarias. En total en promedio trabajó una media de 144 horas extraordinaria durante el año 2023 sin remuneración ni cotización previsional alguna, la suma que se le adeuda por este concepto es de \$637.728 pesos chilenos. Esta situación comenzó a afectar negativamente en su dinámica familiar, toda vez que, en vez de poder pasar tiempo con su familia, tenía que estar preparando material de estudio,



VXXDXPQXJRF

revisando exámenes, e inclusive atendiendo a apoderados. Su ex empleador sabía que su situación psicológica no se encontraba bien al momento que comenzó a realizar ésta reducción arbitraria de sus horas no lectivas y que por tanto no podría continuar la relación laboral, toda vez que con fecha 18 de abril del año 2023, el Doctor don Eduardo Murillo Ortiz, detalla en su informe: "Pcte es atendido en domicilio por cuadro clínico de larga data caracterizado por conducta variable, cambios del humor, cambios del ánimo, de carácter explosivo, de poca tolerancia, irritable con el entorno en general, cefaleas tensionales, tensión en nuca, sensación de ahogo, tics nerviosos en región peri palpebral derecho, deposiciones nerviosas, bruxismos nocturnos, pérdida del apetito, ansiedad por salir corriendo y dejarlo todo botado, (alteración del proceso psicomotor del Apetito) hipersomnia esporádicas (Trastornos del ciclo circadiano sueño vigilia) olvidos frecuentes, (alteraciones cognitivas) anhedonia, Falta de concentración, tristeza esporádica, con ganas de llorar sin realizarlo posterior a recuerdos de no poder tener la patria potestad con hijo menor, más recuerdos de luto familiar tipo abuelo paterno, más presión y sobrecarga laboral. Tratamiento... Impresión Diagnostica: Trastorno mixto de ansiedad + depresión + stress familiar + trastorno del sueño posterior a recuerdos de no poder tener la patria potestad con hijo menor, más recuerdos de luto familiar tío abuelo paterno, más presión y sobrecarga laboral." La jornada extraordinaria que tuvo que terminar en su casa, se mantuvo durante todo el resto del año 2023, sin embargo, por su vocación y por el deber moral que mantiene con sus estudiantes, no ejerció el despido indirecto antes, ya que los niños quedarían sin profesor durante meses mientras encontraban su reemplazo y se podría haber producido un vacío en su etapa pedagógica importante que podría repercutir en



VXXDXPQXJRF

sus años posteriores de estudio y desarrollo personal. Por último, el bono SAE que se pagó durante toda la relación laboral en los meses de diciembre, en el año 2023 no se pagó. No tuvo ninguna explicación del no pago del bono no obstante haber sido parte de su remuneración durante toda la relación laboral y constituir de esta manera un derecho adquirido o cláusula tácita del contrato de trabajo. Lo anterior ha obligado a ejercer el despido indirecto porque la relación con su ex empleador se ha quebrantado totalmente, las diferencias sin motivo alguno en el trato, el no respetar sus horas no lectivas estipuladas en el contrato de trabajo, el no pago de las horas extraordinaria, el no pago íntegro de sus cotizaciones, el no pago del bono SAE y en definitiva la vulneración a su integridad psicológica y el derecho a una remuneración íntegra han deteriorado la relación laboral a tal punto que no es posible continuar.

III. NULIDAD DEL DESPIDO Como he mencionado anteriormente, las horas extraordinaria que tuvo que trabajar forzosamente no fueron contabilizadas para el pago de su remuneración en ninguno de los meses del año 2023, es por esta razón que las cotizaciones previsionales declaradas tanto en la administradora de fondos de pensiones, fonasa y la administradora de fondos de cesantía no están íntegramente pagadas toda vez que su remuneración o renta imponible no debería haber sido de \$1.078.262 sino que de \$1.142.753, sumando las horas extraordinarias adeudadas. En consecuencia, las cotizaciones previsionales de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2023, en las mencionadas instituciones, no se encuentran íntegramente pagadas.

IV. EL DERECHO En este instante es preciso mencionar el artículo 30 del Código del Trabajo, que establece "Se



entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor." En este sentido, es preciso mencionar que su jornada ordinaria de trabajo era de 36 horas a la semana, no obstante, desde mayo del año 2023, esta jornada se excedió llegando a 39 horas o en ocasiones incluso más. En relación con lo anterior es preciso mencionar al artículo 31 del Código del Trabajo, que establece "En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales." Respecto a las horas extraordinarias, no recibió ningún pago, ni siquiera un pago de hora trabajada ordinariamente. Así mismo, menciona los incisos primero, segundo y tercero del artículo 32 del Código del Trabajo que establecen "Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes." "No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador." Y "Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período" Es del caso, de que las horas extraordinarias que realicé, no fueron para atender alguna necesidad o situación temporal de la empresa, es más, ésta situación se mantuvo durante varios meses del año 2023 y



VXXDXPQXJRF

perfectamente pude haber ejercido esas funciones dentro de su jornada ordinaria de trabajo si es que su empleador lo hubiese permitido. Además, su empleador tenía pleno conocimiento de que debía trabajar dichas horas porque era él mismo quien lo obligaba a firmar la salida y la entrada en el libro de asistencia. Por otro lado, debo mencionar el deber de seguridad establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, toda vez que su empleador con su conducta no veló ni resguardó su integridad psicológica, toda vez que su ex empleador tenía pleno conocimiento de su frágil estado psicológico al momento de reducir sus hora no lectivas y no obstante, no le interesó y simplemente redujo las horas no lectivas haciendo su carga laboral más pesada aún. Por otro lado, debo mencionar el artículo 7 del Código del Trabajo que establece "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". Señala que ha prestado sus servicios bajo subordinación de su empleador tal como se estableció en el contrato de trabajo, no obstante, fue empleador quien no cumplió con su obligación correlativa y no ha pagado su remuneración íntegramente, además de no respetar las horas no lectivas estipuladas en el contrato. También menciona el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo que establece "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del



VXXDXPQXJRF

despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”

Como se puede constatar a través de sus liquidaciones de remuneración y de los certificados de cotizaciones previsionales pagadas, éstas últimas no se encuentran íntegramente enteradas, toda vez que su remuneración debió ser más alta que la declarada en dichas instituciones al sumar las horas extraordinarias.

Para finalizar menciona el artículo 171 del Código del Trabajo que establece “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”.

En atención a que su ex empleador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, es que acude para que ordene a la demandada pagar las indemnizaciones legales, con su respectivo recargo y demás prestaciones que se detallan en la presente demanda.

Que, en mérito expuesto y en atención a los artículos 2, 7, 9, 30 32, 162, 163, 171, 184 del Código del Trabajo, y a los principios de Primacía de la realidad, Principio protector, Irrenunciabilidad de los derechos laborales y demás principios y normas y principios aplicables al caso en concreto, solicita tener por interpuesta demanda de despido



indirecto, acogerla en toda sus partes y en definitiva declarar que el despido se ha ajustado a derecho y condenar a la demandada al pago de \$6.469.572 equivalente a la indemnización por 6 años de servicios, \$3.234.786 equivalente al recargo legal del 50%, \$1.078.262 equivalente a la indemnización por mes de aviso previo, \$637.728 por horas extraordinarias no pagadas, \$200.000 por bono SAE y las demás remuneraciones que se devenguen hasta que sus cotizaciones previsionales se encuentren íntegramente pagadas, o la suma que se determine conforme al mérito de autos y a derecho.

SEGUNDO: Contestación de la demanda:

LUIS MANUEL CAÑAS ALBORNOZ, profesor, representante legal de **FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAUI TE PU AL**, ambos con domicilio en José Luis Coo N° 0285, comuna de Puente Alto,

Que, por este acto, y conforme a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, viene en contestar demanda de despido indirecto, nulidad de despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones interpuesta por don Felipe Maximiliano Sepúlveda Carvajal, solicitando su total rechazo, con expresa condena en costas. Lo anterior conforme a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expongo.

I. DEL CONTENIDO DE LA DEMANDA. El contenido de la demanda señala que comenzó a prestar servicios para su representada el día **7 de marzo del año 2018**, mediante contrato de trabajo de carácter indefinido. Señalando como remuneración la suma de **\$1.078.262**. El actor señala que el término de la relación laboral se produjo el día **22 de febrero del año 2024** mediante el ejercicio del derecho contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el número 7 del artículo 161 del mismo cuerpo normativo. De acuerdo con lo anterior, solicita:



VXXDXPQXJRF

1. Indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, por 6 años de servicio equivalente a la suma de **\$6.469.572.**

2. Aumento del 50% por ser la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de **\$3.234.786.**

3. Indemnización establecida en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo equivalente a la suma de **\$1.078.262.**

4. Pago por horas extraordinarias equivalente a la suma de **\$1.509.566.**

5. Pago de bono SAE equivalente a la suma de **\$200.000.**

6. Declarar la nulidad del despido por los periodos adeudados correspondientes a mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2023, en las instituciones afiliadas de Fonasa, Administradora de Fondos de Pensiones Plan Vital y Administradora de Fondos de Cesantía.

7. Sanción del inicio 7 del artículo 162 del Código del Trabajo, que a la fecha tiene un equivalente a la suma de **\$2.156.524**, más las remuneraciones que se devenguen mientras el despido no se convalide de conformidad al inciso inicio 6 del artículo 162 del Código del Trabajo.

8. Pago de **\$3.000.000** por concepto de daño moral.

Se hace presente que dentro del acápite denominado "ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL" no se hace referencia a la naturaleza de los servicios ni tampoco respecto de la jornada de trabajo.

II. **CONTESTACIÓN DEMANDA.** En virtud de lo dispuesto en el artículo 452, inciso 2° del Código del Trabajo, niega y



controvierte expresa y formalmente el relato de los hechos y/o afirmaciones realizados por el demandante; se niega y controvierte **que se haya incurrido en las causales establecidas en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo en relación al artículo 171 del mismo cuerpo normativo;** por lo que controvierto las prestaciones solicitadas en la demanda; niega y controvierto que al actor le correspondan las indemnizaciones y prestaciones como las reclama en su libelo. Se niegan y controvierten en forma expresa y concreta los siguientes hechos.

I. La remuneración del demandante no corresponde a \$1.078.262. En virtud de lo anterior se controvierte de manera expresa la remuneración que indica el sujeto activo en su escrito de demanda. Correspondiendo a la suma de **\$798.717**

II. Que hayan existido actos de incumplimiento por parte del empleador de acuerdo con el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo en relación al artículo 171 del mismo cuerpo normativo.

III. Que se adeuden cotizaciones previsionales de cualquier naturaleza.

IV. Que se le adeude los siguientes conceptos: a. Indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, por 6 años de servicio equivalente a la suma de \$6.469.572. b. Aumento del 50% de los años de servicio de acuerdo con el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$3.234.786. c. Indemnización establecida en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo equivalente a la suma de \$1.078.262. d. Pago por horas extraordinarias equivalente a la suma de \$1.509.566. e. Pago de bono SAE equivalente a la suma de \$200.000. f. Nulidad del despido por los periodos adeudados correspondientes a mayo, junio, julio, agosto,



VXXDXPQXJRF

septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2023, en las instituciones afiliadas de Fonasa, Administradora de Fondos de Pensiones Plan Vital y Administradora de Fondos de Cesantía. g. Sanción del inicio 7 del artículo 162 del Código del Trabajo, que a la fecha tiene un equivalente a la suma de \$2.156.524, más las remuneraciones que se devenguen mientras el despido no se convalide de conformidad al inciso 6 del artículo 162 del Código del Trabajo. h. Pago de \$3.000.000 por concepto de daño moral.

a) Del Despido Indirecto o Auto Despido. Como muy bien se sabe, el despido indirecto o auto despido se encuentra contenido en el artículo 171 del Código del Trabajo, el cual exige ciertos requisitos para que pueda ser calificado por el Tribunal y proceder a hacer lugar a las prestaciones e indemnizaciones correspondientes. Las cargas formales indicadas previamente están contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo, cuyo cumplimiento corresponde al trabajador respecto del supuesto empleador infractor. Es así que previo a entrar al fondo, se debe tener presente que es el trabajador quien debe satisfacer y cumplir estas formalidades y que consisten en:

1. Redacción de carta de auto despido indicando precisamente los hechos y causal invocada.

2. Poner en conocimiento del empleador e Inspección del Trabajo la carta antes indicada, en los plazos determinados en el artículo 162 del Código del Trabajo, desde la separación del trabajador de sus funciones. Para efectos prácticos nos detendremos primero en el análisis de segundo requisito, esto es, poner en conocimiento del empleador e Inspección del Trabajo la carta de auto despido en los términos establecidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, remitiendo o enviando dentro de los tres días



hábiles siguientes a la separación del trabajador, lo que es desconocido por esta parte. En virtud de lo anterior es preciso verificar si este requisito se cumple o no por parte del sujeto obligado a hacerlo. Debido a las carencias en la exposición de los hechos, los cuales no dan cuenta del cumplimiento de este imperativo legal, debiese ser rechazada la demanda en consideración a que **se desconoce si la carta de despido indirecto es la misma que fue presentada ante la Inspección del Trabajo competente, requisito esencial, considerando que aquella debe ser de igual tenor que la recibida por el empleador.**

Ahora bien, siguiendo con el primer requisito contemplado en el citado artículo 162, respecto de la redacción de una carta de auto despido en la cual se indique precisamente los hechos y causal en el cual se fundamenta la decisión optada por el trabajador, es preciso señalar que el demandante indica que su representada incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es "Incumplimiento graves de las obligaciones que impone el contrato". En virtud de lo anterior se auto despidió, indicando 4 incumplimientos que sustentarían su decisión, los cuales se desarrollarán a continuación.

A. Hecho 1. El demandante indica: "En el mes de diciembre del año 2022, mi empleador organizó un paseo de fin de año, donde participaron la mayoría de mis colegas e inclusive auxiliares. Los únicos que no fuimos a ese paseo docente, fui yo y un par de colegas más. De esta situación tomamos conocimiento ya que los colegas que sí asistieron al paseo, incluido auxiliares, nos preguntaban el motivo de nuestra inasistencia y nosotros no sabíamos que responder ya que no teníamos conocimiento de ello. Esta decisión fue totalmente arbitraria, ya que jamás se nos dio algún motivo



de por qué nos excluyeron del paseo. Esto generó un malestar anímico en mí, al punto de considerar no regresar al colegio en el año 2023.”

De acuerdo con lo anterior, es importante dilucidar lo siguiente: • El actor relata un hecho **ocurrido en el mes de diciembre del año 2022 y su despido indirecto lo realizó el día 22 de febrero del año 2024**. Es decir, entre el hecho que relata y la decisión de su auto despido transcurrieron aproximadamente 14 meses, por lo que no puede existir conexión alguna entre estos hechos.

• Cabe hacer presente que efectivamente en el mes de diciembre de 2022, el suscrito, en tanto persona natural, financió con recursos propios una cena en su domicilio particular, con ocasión del fallecimiento de su madre, y a la cual invité a algunos de los colaboradores del Colegio que la conocieron y asistieron a su funeral, como una forma de agradecimiento -a título personal- por su apoyo en el duelo vivido.

• Considerando lo anterior ¿Existe alguna obligación contractual que obligue a una persona determinada, cualquiera sea su calidad o función al interior de la institución, a invitar al actor a una cena que organiza a título personal? La respuesta es que NO.

• Cuando el actor indica expresamente “Esta decisión fue totalmente arbitraria, ya que jamás se nos dio algún motivo de por qué nos excluyeron del paseo”, esta parte se pregunta: ¿Existía la obligación contractual de invitar al actor a esta actividad particular? No. ¿Es arbitrario? No. ¿Existe la obligación de dar motivo? No. Por lo antes indicado, obviamente que el hecho descrito, aun cuando sus circunstancias no son las que relata el actor, en ningún caso



podrían configurar un incumplimiento de las obligaciones de la Fundación Educacional que represento en tanto empleador, máxime tratándose de una actividad organizada por su persona de forma privada para aquellos que lo apoyaron en un difícil momento. Sin perjuicio de lo señalado, recae en el actor probar la existencia de la obligación y el incumplimiento de carácter grave por parte de su empleador, la Fundación Educacional Maui Te Pu Ai B.

Hecho 2. El demandante señala expresamente: "En el mes de marzo del año 2023, mi empleador disminuyó mi remuneración y mis horas laborales. La explicación que dio fue que se eliminaron los cursos de kinder y pre kinder, no obstante, esta decisión fue totalmente unilateral y jamás participé ni se me consulto al respecto si estaba de acuerdo con tener menos horas laborales y por ende menos remuneración".

De acuerdo a lo indicado, es importante señalar que lo afirmado por el actor se aleja completamente de la realidad, de acuerdo a lo siguiente: • Es el **propio actor quien acompaña su contrato firmado con fecha 01 de marzo del año 2023 en el cual se disminuyeron sus horas de trabajo**. Dicho contrato da cuenta del acuerdo entre las partes respecto de esta disminución, en atención a criterios objetivos que se acreditarán, relacionados con la disminución de cursos, pero además cabe hacer presente que, **durante su vigencia por casi un año, jamás fue objeto de cuestionamiento por el actor o solicitud de nulidad**.

• Además, se acreditará en autos que por dicha disminución de horas el actor **recibió una indemnización**, suscribió documento dando cuenta de su pago a su entera conformidad y aceptando la correspondiente disminución de horas.



- Por otro lado, el actor nuevamente relata un hecho ocurrido **en el mes de marzo del año 2023 y su despido indirecto lo realizó el día 22 de febrero del año 2024**. Es decir, entre el hecho que relata y la decisión de su auto despido transcurrieron aproximadamente 13 meses, por lo que no puede existir conexión alguna.

- Asimismo, lo indicado por el demandante, tropieza con la doctrina de los hechos propios, principio general del derecho, que precisa que nadie puede obrar en contra de sus anteriores actuaciones creadoras de una relación o situación de derecho que se han comprometido a respetar, de manera que en modo alguno sus consecuencias jurídicas pueden ser modificadas o extinguidas, ya que obrar de aquel modo es contrario al principio de la buena fe, que debe presidir el cumplimiento de obligaciones válidamente contraídas o Es decir el actor luego de **13 meses** de haber suscrito el contrato de trabajo, percibido la remuneración y cumplido dicho horario, reclama de un acto que libre y voluntariamente acepto, lo que es inaceptable. o, Asimismo, es importante indicar que no alego en ningún caso la nulidad del contrato celebrado con fecha 1 de marzo del año 2023.

- De este modo, resulta falaz afirmar que esta disminución constituyó un acto unilateral de su representada, muy por el contrario, abundante prueba existe que constituyó un válido acuerdo entre el actor y empleador.

- A mayor abundamiento es importante indicar y no perder de vista que la causal por la cual el demandante se auto despidió corresponde a la establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por lo que, se debe establecer la existencia de una obligación que el empleador debía cumplir y no lo hizo, sin embargo, lo que reaccrimina el sujeto activo,



al parecer es a priori la obligación laboral, por lo que resulta completamente impertinente.

C. Hecho 3. El demandante señala expresamente: "No pago del bono SAE en el año 2023. Dicho bono se paga en el mes de diciembre y ha sido pagado durante toda la relación laboral. No obstante, en el año 2023, no se pagó y no se ha dado ningún fundamento plausible para el no pago. Lo que se traduce nuevamente en una disminución de mi remuneración".

De acuerdo con lo indicado es importante señalar lo siguiente:

- Lo que el demandante indica como bono SAE, es una asignación establecida por la Ley 19.410 que corresponde a una subvención adicional especial, destinada a financiar aumentos en las remuneraciones de los profesores, con cargo a recursos del Estado, sin representar costos para el sostenedor.

- De acuerdo con lo indicado es importante indicar que no corresponde a un bono que su representado otorgue por mera liberalidad o convención a los docentes, sino que es una asignación de fondos públicos determinada por la autoridad competente y que se refleja en la subvención especial, para ser distribuido a estos por el sostenedor del establecimiento.

- Sin perjuicio de lo indicado en el punto anterior, en la cláusula QUINTA del contrato de trabajo, se indica "El empleador pague todas las asignaciones concursables que se adjudique el establecimiento, en los montos y meses que el Mineduc haga entrega de dichos recursos al empleador. Los pagos de estas asignaciones se realizarán de acuerdo al procedimiento establecido para cada asignación adjudicada y



cuando estas asignaciones sean efectivamente percibidas por el empleador”.

- Como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, en las liquidaciones de sueldo del actor se incluye la asignación de la Ley 19.410 durante todo el año 2023, sin embargo, al momento de realizar la sumatoria del ingreso total por subvenciones normales y especial del año 2023 y restarlo con el egreso del mismo año, correspondiente a Ley 19.933 y Ley 19.410 (Bono SAE), existe un saldo negativo de \$423.836, **lo que hace imposible haber realizado el pago.**

- Como se podrá constatar, el cálculo a que da lugar el pago de las asignaciones de la Ley 19.410 es una operación compleja, que abarca su distribución durante todo el año escolar, conforme a criterios objetivos de asistencia promedio del establecimiento, y cuya totalidad debe ser pagada a los docentes del establecimiento, so pena de incurrir su representada en un delito grave de malversación de fondos públicos.

- De este modo, y como se acreditará en autos, **su representada fue objeto de 2 fiscalizaciones por parte de la Inspección del Trabajo, relativas a la ausencia del pago del “bono sae” del mes de diciembre de 2023. En ninguna de ellas se detectó irregularidad alguna,** pues se acreditó la entrega a los docentes de todos los fondos asignados por Ley 19.410, y que **no** fue posible entregarlo en diciembre, simplemente porque dichos fondos ya se habían agotado y no existía un saldo para distribuir.

- A mayor abundamiento es importante indicar y no perder de vista que la causal por la cual el demandante se auto despidió corresponde a la establecida en el artículo 160 N°7



del Código del Trabajo, por lo que, se debe establecer la existencia de una obligación que el empleador debía cumplir y no lo hizo, sin embargo, lo que reaccrimina el sujeto activo, al parecer es una obligación estatal, que como se ha visto, se encuentra íntegramente cumplida.

D. Hecho 4. El demandante señala expresamente: "Y principalmente, el incumplimiento a las 10 horas con 18 minutos no lectivas como versa el contrato de trabajo. En los hechos, cuento con un máximo de 7 horas no lectivas en promedio, lo que se traduce que la preparación de clases, interrogaciones, revisiones, atender apoderados y todo lo que conlleva la labor de profesor, debo hacerlo en mi casa, excediendo así la jornada laboral de 36 horas semanales. En los hechos debo trabajar al menos 39 horas semanales producto a que mi empleador no cumple las obligaciones del contrato. Esta situación ha generado una sobre carga laboral que no puedo seguir resistiendo, e inclusive, he sido diagnosticado con estrés, ansiedad y depresión".

De acuerdo con lo indicado es importante indicar lo siguiente:

- Desde hace ya bastantes años se ha reconocido a nivel normativo la necesidad de los docentes de contar con tiempo fuera del aula para realizar las actividades asociadas a la preparación de clases, revisión de evaluaciones, atención de apoderados, y todas aquellas que contribuyen a la actividad educacional. De este modo, y conforme a lo dispuesto en la Ley 20.903, desde el año 2019 se realizó un incremento al tiempo no lectivo, destinado precisamente a estas actividades, y que corresponde a una proporción de 65/35, es decir, de las horas contratadas de un docente, un 35% de esta jornada está destinada a actividades fuera del aula, las cuales los docentes pueden ejecutar en el establecimiento, en



la sala de profesores habilitada al efecto, o en sus domicilios.

- En el caso particular del actor, su contrato de trabajo contiene 10 horas con 18 minutos de tiempo no lectivo, asignación que cumple con la normativa vigente, y, por lo tanto, ningún incumplimiento ha existido por esta parte al respecto.

- A mayor abundamiento, resulta sorprendente la afirmación del actor, por cuanto esta falta de tiempo no lectivo **nunca fue manifestada a alguna de las autoridades del Colegio para subsanarla o asistir al docente a través de la Unidad Técnica Pedagógica (U.T.P).**

- De este modo, no existe un incumplimiento de su representada respecto a la asignación de este tiempo o relativo a horas extras, pues cumplió con respetar el tiempo no lectivo que por ley le corresponde al actor, y nunca le exigió trabajar más tiempo que aquel que por Ley le corresponde.

- Es importante indicar y no perder de vista que la causal por la cual el demandante se auto despidió corresponde a la establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por lo que, se debe establecer la existencia de una obligación que el empleador debía cumplir y no lo hizo, sin embargo, lo que reaccrimina el sujeto activo, al parecer es una obligación que él se impone de manera unilateral.

Respecto de la legalidad del despido, debe ponderarse si este cumplió con aquellos requisitos formales previstos en el artículo 162 del Código del Trabajo, que, para el caso del despido indirecto o auto despido, resultan igualmente exigibles al trabajador. En este caso particular, se puede observar de la redacción de la comunicación de despido donde



se invocó su causa legal, que esta no señaló con detalle los hechos en que funda la citada causal, alude a hechos genéricos, especialmente en lo relativo a tiempo no lectivo y horas extras, por lo que carece de este requisito obligatorio, y todos aquellos hechos no expuestos en la carta de término NO pueden ni deben considerarse como parte de la causal invocada, ya que todo hecho NO invocado en carta de despido o término, y señalado en forma posterior en la demanda de autos ha de considerarse extemporáneo. Como se ha dicho, es difícil analizar la demanda considerando lo confuso e inexacto de su redacción y la alteración de los hechos expuesto en la carta recibida. En cuanto a la procedencia y justificación de la causal, sin perjuicio que su representada niega los hechos y gravedad de los mismos, se debe considerar que la parte demandante fue quien tomó la decisión de poner término al contrato en forma imprevista y en donde los supuestos hechos deben tener una calificación de gravedad, lo que no ocurre en la descripción entregada por el demandante, en consecuencia no corresponde que su representada sea condenada al pago de las indemnizaciones, prestaciones y recargo demandados. A saber, en libelo pretensor es temerario en vista y considerando que los hechos descritos resultan falaces o no detentan gravedad que justifiquen la mayor sanción en un contrato de trabajo, esto es la terminación del mismo, por lo que no se puede hacer lugar al despido indirecto y se debe declarar que el demandante ha renunciado a su trabajo.

III. DE LA NULIDAD DEL DESPIDO. El artículo 162 del Código del Trabajo, en su inciso 5°, señala que "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales



devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Agrega el mismo artículo, en el inciso 6 y 7°. “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificado-acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondiente, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación del trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda”. De acuerdo con la norma transcrita, queda claramente establecida que la nulidad del despido es una sanción al empleador negligente en la declaración y pago de las cotizaciones previsionales que le corresponden al trabajador.

Esta parte es clara al indicar que desde el inicio de la relación laboral - 7 de marzo del año 2018- hasta el término de esta, fueron declaradas y pagadas todas las cotizaciones previsionales de la demandante. Lo anterior quedara



VXXDXPQXJRF

acreditado con los documentos acompañados en la etapa procesal correspondiente.

IV. IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS. Respecto a las prestaciones demandadas, y conforme a lo expuesto precedentemente, solo es posible concluir que son improcedentes, pues no existe el presupuesto básico de su existencia, y que su base de cálculo es errada, pero especialmente, no procede: a) Indemnización por falta de aviso previo, años de servicio y recargo legal del 50% De acuerdo a todo lo expuesto en la presente contestación, no procede indemnización por falta de aviso previo, indemnización por años de servicio o recargo legal alguno, en vista y considerando que no se cumplen con los requisitos para acceder a la demanda de despido indirecto. b) Horas extras. Como es costumbre en el texto del demandante, el actor se remite exclusivamente a solicitar pretensiones, sin ni siquiera proponer al tribunal fundamento alguno para dicha solicitud. No se señalan la cantidad de horas extras o en su defecto el valor de lo mismo, periodos de ellas, etc. Lo anterior es una falta grave al debido proceso, por cuanto impide a esta parte ejercer los derechos que le corresponde como podría ser una excepción de prescripción. Que, en consecuencia, claramente debe ser rechazado en todas sus partes. c) Bono SAE. Como se ha señalado previamente, el pago del bono SAE corresponde a una obligación estatal, que se incluye dentro de la subvención especial, por lo que en ningún caso pudiera ser exigible a su representada si no se cumplen con los presupuestos legales para su pago, en este caso, existencia de saldos al mes de diciembre de 2023. d) Daño Moral Como es costumbre en el texto del demandante, el actor se remite exclusivamente a solicitar pretensiones, sin ni siquiera proponer al tribunal fundamento alguno para dicha solicitud. A mayor abundamiento, el monto solicitado no tiene



respaldo alguno o fundamento que pueda tenerse a la vista para poder determinarlo. Por tanto, claramente debe ser rechazado en todas sus partes. e) Nulidad del despido. En virtud de lo indicado en el cuerpo del escrito de contestación, no se adeudan cotizaciones previsionales de ninguna naturaleza, por lo que no procede la sanción de nulidad del despido. f) Costas del Juicio. En virtud de todo lo indicado precedentemente, la demanda presentada debe ser rechazada en todas sus partes, no procediendo costas respecto de esta parte. Sin perjuicio, en virtud del artículo 432 del Código del Trabajo en relación al artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, solicito que la parte demandante sea condenada en costas por no tener motivo plausible para litigar.

Solicita tener por contestada demanda de despido indirecto, nulidad de despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones interpuesta por don Felipe Maximiliano Sepúlveda Carvajal, ya individualizado en autos, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Llamado a conciliación. Recepción de la causa a prueba: Que, llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo por la postura irreconciliable de ambas partes.

Hecho Pacífico:

1. Que la relación laboral se inició con fecha 7 de marzo de 2018.

2. Que el trabajador se desempeñaba como profesor.

Hechos a probar:



1. Hechos y circunstancias que rodearon la decisión de autodespedirse de del trabajador. Cumplimiento de las formalidades legales al momento del despido indirecto.

2. Remuneración pactada y efectivamente percibida por el trabajador.

3. Efectividad que la demandada adeuda horas extraordinarias y el bono SAE.

4. Estado de las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral, específicamente, en relación a las horas extraordinarias eventualmente adeudadas.

5. Procedencia del daño moral demandado. En la afirmativa, entidad y cuantía del mismo.

QUINTO: la parte **demandante** incorpora prueba:

I.- Documental: Prueba Documental:

I. Documental demandante:

1. Contrato de trabajo de trabajo de fecha 1 de marzo del año 2023 entre don Felipe Sepulveda y Fundación Educacional Maui Te Pu Ai

2. Carta de despido indirecto de don Felipe Maximiliano Sepúlveda Carvajal, enviada a Fundación Educacional Maui Te Pu Ai, de fecha 22 de febrero del año 2024.

3. Comprobante de envío de carta certificada de fecha 22 de febrero del año 2024 enviada a Fundación Educacional Maui Te Pu Ai.

4. Recepción de envío de Comunicación a Dirección del Trabajo de fecha 22 de febrero del año 2024.

5. Liquidaciones de remuneración de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto,



septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023 de don Felipe Sepúlveda.

6. Informe médico de Dr. Eduardo Murillo Ortiz de fecha 18 de abril del año 2023.

7. Certificado de cotizaciones, emanado de FONASA de fecha 08/04/2024.

8. Certificado de cotizaciones, emanado de AFP PlanVital, de fecha 3 de abril del año 2024.

9. Certificado de cotizaciones previsionales acreditadas de Cuenta Individual por Cesantía, de fecha 3 de abril del año 2024.

10. Libro de Control de Asistencia de los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2023.

II. Confesional: Se exhorta a decir la verdad a don **SEBASTIÁN ALFREDO CAÑAS MEZZANO**, cédula de identidad N°16.643.870-5, quien absuelve posiciones por la parte demandada en virtud de un mandato especial conferido para dicho cometido. Pregunta: en su contestación señala que el demandante tiene 10 horas 18 minutos de horas no le activas. Responde: sí. Pregunta: cómo se detalla en el contrato de trabajo. Responde el contrato de Felipe tiene 36 horas, horas aula y quedan 10 horas 18 minutos de horas no le activas, en esas horas se hacen reuniones, etc. y taller. Pregunta: cómo se hacen esas horas. Responde: el director junto a Felipe se pasan el horario de clases y se redacta su contrato de trabajo en el mes de marzo. Se sientan en conjunto y se elabora su contrato de trabajo y se consensual con el trabajador su horario. Pregunta: puede sumar las horas activas del actor. Responde: si las horas no le activas suman 10 horas 18 minutos. El demandante señala que en su concepto



VXXDXPQXJRF

las horas no le suman seis horas 30 minutos. Pregunta las horas no le activas tienen un color en el contrato de trabajo. Responde: si, pero no todas. Pregunta: cuántas horas puede sumar usted en el contrato. Responde: es que el contrato no te va a servir se necesita verlo en armonía con su horario de clases.

III. Testimonial: Previo juramento de rigor presta declaración los siguientes testigos:

1. **RUTH DE LAS MERCEDES CARVAJAL CONTRERAS**, cédula de identidad N°8.075.202-4. Pregunta: cómo conoce a las partes de este juicio. Responde: trabajo 42 años en el en la empresa y Felipe es mi sobrino. Fue buena la relación hasta que se enfermó mi hija de cáncer y no me creyeron, hubo acoso el cual está justificado en la asociación chilena Seguridad. Yo era secretaria y me sacaron para llevarme a una casa con ratones., Tras la muerte de mi hija solicité que no me dejaran sin trabajo. Pregunta respecto del desempeño de su sobrino. Responde: yo veía que trabajaba Super bien y uno tiene que seguir trabajando en la casa. Yo estuve cuatro años junto a mi sobrino trabajé en la misma sala. Pregunta: cómo era su jornada. Responde: la que corresponde, pero igual se llevaba trabajo para la casa. Pregunta: el empleador lo permitía. Responde: yo creo que si pues llamaban de no che gente de UTP.

Contrainterrogada: hasta cuando usted trabajó. Responde: después de la pandemia año 2023.

IV. Exhibición de documentos: a) Demandada exhibe los siguientes documentos:

1. Liquidaciones de remuneraciones de don Felipe Sepúlveda, debidamente suscritas, de los meses de octubre, noviembre y diciembre de los años 2022, 2021 y 2020.



2. Libro o registro de asistencia, reloj control, o cualquier otro medio idóneo para registrar asistencia, debidamente suscrito por don Felipe Sepúlveda, por los periodos de los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2022 y 2023.

b) Demandada **NO** exhibe los siguientes documentos: 1. Comprobante de pago de horas extraordinarias de los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2023. **Demandante:** Atendido que no se exhibieron los "comprobantes de pago de horas extraordinarias", da por cumplida parcialmente la diligencia. (Contenido íntegro en audio) **Demandada:** Señala que no se exhibieron los "comprobantes de pago de horas extraordinarias", ya que en ese periodo no hubo horas extraordinarias, por ende, no existen comprobantes de pago de las estas. (Contenido íntegro en audio)

Tribunal: No obstante que, al realizar un análisis de la prueba se podrá determinar si dichos documentos existen o debiesen existir, no se ha dado cumplimiento íntegro de la diligencia decretada, razón por la cual, se efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, sin perjuicio del valor probatorio que se le asigne en definitiva

SEXTO: Prueba de la demandada:

Que la demandada se valió de los siguientes medios de prueba:

I. Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 06 de julio del año 2018.



2. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2019.

3. Contrato de trabajo de fecha 02 de marzo del año 2020.

4. Anexo de contrato de fecha 01 de junio del año 2020.

5. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2021.

6. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2022.

7. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2023.

8. Finiquito de horas docentes de fecha 14 de abril del año 2023.

9. Comprobante de transferencia de fecha 13 de abril del año 2023 realizada al demandante por la suma de \$481.018.

10. Certificado de cotizaciones previsionales del demandante emitido con fecha 31 de mayo del año 2024.

11. Liquidaciones de sueldo de enero a diciembre del año 2023 y enero y febrero del año 2024.

12. Ordinario N°2 de fecha 30 de enero del año 2023, respecto de estructura curso 2023 en conjunto con formulario B.

13. Ordinario N°2 de fecha 04 de enero del año 2024, respecto de estructura curso 2024 en conjunto con formulario B.

14. Correo de fecha 08 de marzo del año 2024 enviado por doña Ana Toloza Gomez atoloza@dt.gob.cl a su representado Fundación Educacional Maui Te Pu AI al correo



scanasmezzano@gmail.com, scanasmezzano@gmail.com, cuyo asunto corresponde a Notificación de Inicio de Procedimiento de Fiscalización N° 1305/2023/1459.

15. Correo de fecha 14 de marzo del año 2024 enviado por doña Ana Toloza Gómez atoloza@dt.gob.cl a mi representado Fundación Educacional Maui Te Pu AI al correo scanasmezzano@gmail.com, scanasmezzano@gmail.com, cuyo asunto corresponde a Notificación de Inicio de Procedimiento de Fiscalización N° 1305/2023/1459.

16. Correo de fecha 02 de abril del año 2024, enviado por ncclptCordillera@dt.gob.cl a su representado Fundación Educacional Maui Te Pu AI al correo scanasmezzano@gmail.com, scanasmezzano@gmail.com, cuyo asunto corresponde a Notificación de Procedimiento de Fiscalización N° 1305/2023/1459.

17. Reclamo de fecha 02 de mayo de 2024, Citación a comparendo de Conciliación y Requerimiento de Documentación 1305/2024/1142.

18. Órdenes de pago Subvención normal, Anexo Escolaridad y listados de trabajadores de los meses de enero a diciembre del año 2023.

19. Detalle de cálculo bono SAE de enero a diciembre del año 2023.

20. Acta de Comparendo de Conciliación, de fecha 10 de junio de 2024, emitido por la Dirección del Trabajo IPT Cordillera. (Prueba nueva)

II. Confesional: exhortado a decir verdad comparece don **FELIPE MAXIMILIANO SEPÚLVEDA CARVAJAL**, cédula de identidad N°13.840.830-2. Felipe: pregunta: usted firmó finiquito con fecha 14 de abril de 2023. Responde: no. Usted recibió de su



de su empleador en abril del año 2023 la suma de \$481,018 pesos. Responde: sí. Pregunta: por qué. Responde: indemnización por disminución de carga horaria.

Exhibe documento N°8 del Acta de audiencia preparatoria: corresponde a finiquito de horas docentes. Pregunta: por quién está suscrito. Responde: está suscrito por mí. Pregunta: la cláusula primera que dice. Responde: el 7 de marzo de 2018 a abril del año 2023 se disminuirá la carga horaria que acepta.

III. Testimonial demandada: Previo juramento de rigor presta declaración el siguiente testigo:

1. **LUIS GUILLERMO VIDAL NOVOA**, cédula de identidad N° 8.093.855-1 Pregunta: en qué trabaja usted. Responde: director del colegio. Pregunta: cuánto tiempo lleva en el colegio. Responde: en marzo cumplí 35 años. Pregunta: sus funciones. Responde: liderar el proceso pedagógico; la administración docente; cargas horarias y distribución de horarios en armonía con los estatutos. Pregunta: quien conoce la distribución horaria en términos de horas lectivas y no lectivas. Responde: yo. Las horas aulas corresponden a una hora de 45 minutos con escolares y 15 minutos de completación. Luego con el estatuto docente se da más tiempo para planificación y se establece una escala: para un profesor contratado a 30 horas se debe contratar por 35 horas; si está por 38 horas de aula tiene 44 horas. También hay que tener presente la hora de completación que son 15 minutos más el tope máximo de seis horas con su contrato de 44 lo regula la ley 20,209; seis horas para planificación si tiene un contrato de 38 horas la planificación de horario por contrato y hora de básica y prebásica se calculan una sola vez. No se puede pagar menos. Pregunta: usted conoce a Felipe Sepúlveda. Responde: si, el postuló a nuestro Colegio. Se



integró y se le asignó carga horaria. Pregunta: el reclamó de su carga horaria. Responde: no, pero hubo ajuste por la baja de matrícula. Se reunieron con el sostenedor y hubo un acuerdo se pagó su indemnización aceptó la baja y firmó. Pregunta: se pagó Bono Sae. Responde: Después de la pandemia no nos quedó y por eso no se repartió.

Contrainterrogado: usted trabaja para el demandado. Responde: sí. Pregunta: trabaja bajo vínculo de subordinación y dependencia. Responde: sí. Pregunta: en el contrato de trabajo como se destacan las horas colectivas. Responde: se hace en colores, talleres, reunión de apoderados, etc. las horas no le activas son las que ya indiqué.

Se exhibe el documento contrato de trabajo. Responde: ahí se señala que 65/35, comprendiendo taller atención de apoderados etc. Pregunta: cuánto suman las horas no lectivas. Responde: si lo suma no va a cuadrar no se consideran los 15 minutos de completación y los recreos no puedo realizar el cálculo teniendo a la vista el contrato de trabajo.

SÉPTIMO: *Observaciones a la Prueba:* que ambas partes hace observaciones a la prueba las que quedan íntegramente registrada en audio.

OCTAVO: Que, analizada la prueba y convenciones probatorias de acuerdo a las reglas de la sana crítica, que, en el presente caso, la demandante indica que comenzó a prestar servicios para la demandada el día **7 de marzo del año 2018**, mediante contrato de trabajo de carácter indefinido. Señalando como remuneración la suma de **\$1.078.262**. Que el término de la relación laboral se produjo el día **22 de febrero del año 2024** mediante el derecho del artículo 171 del Código del Trabajo en relación con el número 7 del artículo 161 del mismo cuerpo normativo. De acuerdo con lo anterior, solicita:



1. Indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, por 6 años de servicio equivalente a la suma de **\$6.469.572.**

2. Aumento del 50% por ser la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de **\$3.234.786.**

3. Indemnización establecida en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo equivalente a la suma de **\$1.078.262.**

4. Pago por horas extraordinarias equivalente a la suma de **\$1.509.566.**

5. Pago de bono SAE equivalente a la suma de **\$200.000.**

6. Que se declare la nulidad del despido por los periodos adeudados correspondientes a mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2023, en las instituciones afiliadas de Fonasa, Administradora de Fondos de Pensiones Plan Vital y Administradora de Fondos de Cesantía.

7. Sanción del inciso 7 del artículo 162 del Código del Trabajo, que a la fecha tiene un equivalente a la suma de **\$2.156.524**, más las remuneraciones que se devenguen mientras el despido no se convalide de conformidad al inciso inicio 6 del artículo 162 del Código del Trabajo.

8. Pago de **\$3.000.000** por concepto de daño moral.

NOVENO: Que, en relación a lo solicitado y a los puntos de prueba fijados, la demandante logro acreditar que se auto despidió, indicando como fundamento cuatro incumplimientos.

A saber, el demandante indica: "En el mes de diciembre del año 2022, mi empleador organizó un paseo de fin de año, donde participaron la mayoría de mis colegas e inclusive



auxiliares. Los únicos que no fuimos a ese paseo docente, fui yo y un par de colegas más. De esta situación tomamos conocimiento ya que los colegas que sí asistieron al paseo, incluido auxiliares, nos preguntaban el motivo de nuestra inasistencia y nosotros no sabíamos que responder ya que no teníamos conocimiento de ello. Esta decisión fue totalmente arbitraria, ya que jamás se nos dio algún motivo de por qué nos excluyeron del paseo. Esto generó un malestar anímico en mí, al punto de considerar no regresar al colegio en el año 2023.”

DÉCIMO: Que, la demandada reconoce ese hecho ocurrido en el mes de diciembre del año 2022 y su despido indirecto lo realizó el día 22 de febrero del año 2024. Esto es que entre el hecho que relata y la decisión de su auto despido transcurrieron aproximadamente 14 meses, por lo que resulta extemporáneo y, por ende carente de la gravedad necesaria para fundar la acción de autodesido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el segundo incumplimiento lo basa: “En el mes de marzo del año 2023, mi empleador disminuyó mi remuneración y mis horas laborales. La explicación que dio fue que se eliminaron los cursos de kinder y pre kinder, no obstante, esta decisión fue totalmente unilateral y jamás participé ni se me consulto al respecto si estaba de acuerdo con tener menos horas laborales y por ende menos remuneración”.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, del mérito de la documental acompañada, es el propio actor quien acompaña su contrato firmado con fecha 01 de marzo del año 2023 en el cual se disminuyeron sus horas de trabajo.



Dicho contrato da cuenta del acuerdo entre las partes respecto de esta disminución, relacionados con la disminución de cursos.

DÉCIMO TERCERO: Que, además, no consta, de acuerdo a lo sostenido por la demandada, que, durante su vigencia por casi un año, haya sido objeto de cuestionamiento por el actor o reclamos.

DÉCIMO CUARTO: Que, además se acredito, mediante finiquito de horas, que por dicha disminución de horas el actor recibió una indemnización, y suscribió documento dando cuenta de su pago a su entera conformidad, evidenciando con ello que aceptó la correspondiente disminución de horas.

DÉCIMO QUINTO: Que, dicho hecho imputado a la demandante, también habría ocurrido en el mes de marzo del año 2023 y su despido indirecto lo realizó el día 22 de febrero del año 2024.

Que, en consecuencia, atendida la temporalidad le resta la gravedad necesaria para sustentar la acción de despido indirecto.

DÉCIMO SEXTO: Que, en lo referente al tercer incumplimiento, el demandante señala, "No pago del bono SAE en el año 2023. Dicho bono se paga en el mes de diciembre y ha sido pagado durante toda la relación laboral. No obstante, en el año 2023, no se pagó y no se ha dado ningún fundamento plausible para el no pago. Lo que se traduce nuevamente en una disminución de mi remuneración".

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, el Bono SAE, es una asignación establecida por la Ley 19.410 que corresponde a una subvención adicional especial, destinada a financiar aumentos en las remuneraciones de los profesores, con cargo a recursos del Estado, sin representar costos para el sostenedor.



DÉCIMO OCTAVO: Que, en consecuencia dicha prestación no corresponde a un bono que se otorgue por mera liberalidad o convención a los docentes, por parte de su empleador, sino que es una asignación de fondos públicos determinada por la autoridad competente y que se refleja en la subvención especial, para ser distribuido a estos por el sostenedor del establecimiento.

DÉCIMO NOVENO: Que, en esos términos se pactó en el contrato de trabajo, en la cláusula QUINTA del contrato de trabajo, se indica "El empleador pagara todas las asignaciones concursables que se adjudique el establecimiento, en los montos y meses que el Mineduc haga entrega de dichos recursos al empleador. Los pagos de estas asignaciones se realizarán de acuerdo con el procedimiento establecido para cada asignación adjudicada y cuando estas asignaciones sean efectivamente percibidas por el empleador".

VIGÉSIMO: Que, tal como lo sostiene el demandado, en las liquidaciones de sueldo del actor se incluye la asignación de la Ley 19.410 durante todo el año 2023, sin embargo, al momento de realizar la sumatoria del ingreso total por subvenciones normales y especial del año 2023 y restarlo con el egreso del mismo año, correspondiente a Ley 19.933 y Ley 19.410 (Bono SAE), existe un saldo negativo de \$423.836, lo que hace imposible haber realizado el pago.

Que, así también es relatado por el testigo presentado por la demandada.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en ese mismo sentido se acredita en autos, que la demandada fue objeto de dos fiscalizaciones por parte de la Inspección del Trabajo, relativas a la ausencia del pago del "bono SAE" del mes de diciembre de 2023.



Que, de su mérito, no se detectó irregularidad alguna, pues se constató la entrega a los docentes de todos los fondos asignados por Ley 19.410, y que **no** fue posible entregarlo en diciembre, simplemente porque dichos fondos ya se habían agotado y no existía un saldo para distribuir.

Que, en conclusión, este hecho no puede ser imputado a la demandada para efectos de poner término a la relación laboral, pues no tiene la calidad de incumplimiento.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en lo relativo al cuarto incumplimiento el demandante señala expresamente: "Y principalmente, el incumplimiento a las 10 horas con 18 minutos no lectivas como versa el contrato de trabajo. En los hechos, cuento con un máximo de 7 horas no lectivas en promedio, lo que se traduce que la preparación de clases, interrogaciones, revisiones, atender apoderados y todo lo que conlleva la labor de profesor, debo hacerlo en mi casa, excediendo así la jornada laboral de 36 horas semanales. En los hechos debo trabajar al menos 39 horas semanales producto a que mi empleador no cumple las obligaciones del contrato. Esta situación ha generado una sobre carga laboral que no puedo seguir resistiendo, e inclusive, he sido diagnosticado con estrés, ansiedad y depresión".

VIGÉSIMO TERCERO: Que, de la prueba aportada, no resulta que acreditado dicho incumplimiento, toda vez que por lo declarado por el testigo y el absolvente de la demandada, el horario se hacía en conjunto con el actor y este nunca reparo en que sus horas lectivas no se cumpliesen, lo mismo declara la testigo del demandante, la que en lo referente indico que solo recibía llamadas en horarios de la tarde desde UTP, pero que en general se trabajaba correctamente.

VIGESIMO CUARTO: Que, por otro lado, la afirmación del actor, falta de tiempo no lectivo, de acuerdo al mérito del



proceso, nunca fue manifestada a alguna de las autoridades del Colegio o jefatura directa

VIGÉSIMO QUINTO: Que, de este modo, no existe un incumplimiento a la asignación de este tiempo o relativo a horas extras.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, en cuanto a la nulidad del despido demandada, el artículo 162 del Código del Trabajo, en su inciso 5°, señala que "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

Agrega el mismo artículo, en el inciso 6 y 7°. "Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificado-acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondiente, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envió o entrega de la referida comunicación del trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto



VXXDXPQXJRF

sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda".

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, quedo acreditado, por la documental de la demandada, que desde el inicio de la relación laboral - 7 de marzo del año 2018- hasta el término de esta, fueron declaradas y pagadas todas las cotizaciones previsionales de la demandante.

Por lo que no habiéndose acreditado deuda de bono Sae, ni de horas extras, estas últimas serán rechazadas por cuanto el actor se remite a solicitarlas y no se señala la cantidad de horas extras o en su defecto el valor de lo mismo, periodos de ellas, etc.

Que, lo mismo ocurre con la solicitud de nulidad del despido, por cuanto como ya se indicó no hay prestación imponible que se adeude al actor.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, en consecuencia, no habiéndose acreditado, por parte de la demandante los incumplimientos imputados a su ex empleador, corresponderá rechazar la demanda en todas sus partes, específicamente a) Indemnización por falta de aviso previo, años de servicio y recargo legal del 50%, en vista y considerando que no se cumplen con los requisitos para acceder a la demanda de despido indirecto.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, en lo relativo al daño moral, atendido que no se acreditó los incumplimientos que sirven de base al daño que pretende sea indemnizado, deberá ser rechazado por improcedente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 41 a 45, 54 a 58, 160, 161, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, se resuelve:



I.- Que, **SE RECHAZA**, la demanda de despido indirecto, cobro de prestaciones, nulidad y daño moral en todas sus partes, interpuesta por don **FELIPE MAXIMILIANO SEPULVEDA CARVAJAL**, en contra de **FUNDACIÓN EDUCACIONAL MAU I TE PU AL**, representada legalmente por don **Luis Cañas Albornoz**, ambos ya individualizada.

II.- Que, **NO SE CONDENA** a la demandante al pago de las costas, por considerar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Devuélvanse los antecedentes una vez ejecutoriada la presente sentencia

Regístrese y comuníquese.

RUC: 24-4-0570486-9

RIT: O-165-2024.

Dictada por Moira Paola Ramírez Valenzuela, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno 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>