

Santiago, siete de febrero de dos mil veinticuatro.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparecen (1) **MARIELA CLARA MEDINA CARRASCO**, con domicilio en Camino El Cerrillo N° 1075 Los Prados de Nos III, San Bernardo, (2) **IRIS NAYEM PEREZ RAMÍREZ**, con domicilio en Doctor Lucas Sierra N° 3557 Depto. 313, Quinta Normal, (3) **MARIANA BELÉN RODRÍGUEZ SOTO**, con domicilio en Manuel Montt N° 2461, Depto. 501 B, Ñuñoa, y (4) **ROSA DEL CARMEN SANDOVAL PEÑA**, con domicilio en Federico Froebel N° 1840, depto. 601, Providencia, todas docentes interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general en contra de **CONGREGACIÓN SALESIANA**, Rut 80.230.500- 1, entidad religiosa representada por don Luis Patricio Alvarado Soto Rut 8.773.307-6, ambos con domicilio en Bellavista 0550, comuna de Providencia, con el objeto de que se declare injustificado el despido y se ordene el pago de las prestaciones que se demandan.

Señalan que ingresaron a prestar servicios para la demandada, en particular en su Establecimiento Educacional Colegio del Patrocinio de San José, en las fechas y cargos que a continuación se indican: hasta el 28 de febrero de 2023, fecha en que la demandada puso término a los contratos, por la causal que contempla el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Los hechos fundantes del despido consistirían en la distribución de la carga horaria en las áreas en que imparten clases a contar del año lectivo 2023, con el objeto de adecuar todas las horas disponibles considerando el número de docentes. De esta manera, las horas semanales serían distribuidas de modo de optimizar el costo de la hora docente en función del cumplimiento de la planificación curricular. Así, las razones que justifican el despido serían de orden estrictamente objetivos enmarcados en la necesidad de equilibrar el número de horas lectivas con el costo de la carga horaria docente.

Sostienen que existen razones tanto de forma y de fondo para declarar improcedentes los despidos. La de forma dice relación con las formalidades de la carta, de una vaguedad absoluta, sin cumplir con el estándar exigido por el artículo 162 del Código del Trabajo, pues no señala de manera detallada en qué consiste la distribución de la carga horaria y por qué era necesaria. Nada indica respecto de la entidad de los costos, y cómo éstos harían inviable la empresa y harían inevitables los despidos, lo que las deja en la más absoluta indefensión para preparar la defensa pues no pueden refutar en concreto nada al respecto. Ello basta para declarar injustificados los despidos. Así lo



ha declarado reiteradamente la E. Corte Suprema de justicia, entre otros Fallo Ingreso 12.219-2019, que señala: *“Sexto: Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido, lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Séptimo: Que, solo de esta manera, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador de desvincularlo solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería imposibilitado si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo, o que no se describan todos los hechos que la fundamentan. Se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto –trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador–, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente, oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia”.*

Respecto del contenido de la misma, indican que la sucinta fundamentación relativa a una supuesta optimización de costos jamás podrá servir de sustento a la causal invocada, pues no se condice con los requisitos que la hacen procedente. La doctrina y jurisprudencia ha sostenido en forma mayoritaria y reiterada que para la procedencia de la causal invocada se deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe tratarse de una situación objetiva y externa.



- Debe ser grave o de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y permanente.
- Debe existir y demostrarse que existe una relación de causalidad entre la necesidad invocada y el trabajador despedido en particular y despido de última ratio. No sólo obedecer a una decisión unilateral de disminuir ciertos costos.

Al efecto, nuestra E. Corte Suprema, en fallo de fecha 20 de marzo de 2019, dictado en el Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol 1.073-2018, ha reiterado idéntica tesis: *“Sexto: 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”.*

Ninguna de estas hipótesis ha ocurrido en el establecimiento. No han variado las condiciones de mercado, no han disminuido los alumnos sino todo lo contrario, las clases y jefaturas que desempeñaban las demandantes continúan y, al tratarse de un Colegio Particular Subvencionado, tiene garantizado el financiamiento por parte del Estado. Además, por la naturaleza de sus labores, éstas deben seguir desarrollándose en el establecimiento, pues son parte del programa de educación.

Conforme lo expuesto, corresponde que este Tribunal declare improcedentes los despidos, de lo que se sigue que deberá la demandada pagar, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, el 30% de recargo legal sobre lo pagado por concepto de indemnización legal por años de servicios.

Asimismo, la demandada descontó de los finiquitos el aporte que hiciera al seguro de cesantía. Sin embargo, al no concurrir la causal invocada, el descuento resulta ilegal, razón por la cual deberá condenarse a la demandada a restituir dicha suma. En efecto, para que pueda el empleador hacer uso del beneficio que consagra el artículo 13 de la Ley 19.728, debe la relación laboral terminar por alguna de las causales del artículo 161, lo que no ocurre en la especie, razón por la cual deberá ordenarse el pago de lo ilegalmente descontado. Así lo ha señalado la Excm. Corte Suprema en fallo de fecha



10 de diciembre de 2015, recurso Ingreso N° 2778-2015: *"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 –nemoauditur non turpidunimenest-, 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." La misma tesis reiteró la Exma. Corte con fecha 13 de abril de 2020, en sentencia dictada en el recurso de Unificación de Jurisprudencia Ingreso 14.134-2019.*

Los montos concretos que se demandan por concepto de 30% de recargo y devolución del aporte patronal al seguro de cesantía son los siguientes, atendidos los



montos por concepto de indemnización por años de servicios pagados en los finiquitos, y los descuentos efectuados por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía:

Mariela Medina: recargo legal: \$1.644.019.-; AFC: \$1.367.712.-

Iris Pérez: recargo legal: \$4.991.856.-; AFC: \$2.783.976.-

Mariana Rodríguez: recargo legal: \$1.895.123.-; AFC: \$1.308.988.-

Rosa Sandoval: recargo legal: \$4.642.589.-; AFC: \$3.019.951.-

Por lo tanto, previas citas legales, solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general en contra de la CONGREGACIÓN SALESIANA, ya individualizada y, en definitiva, declarar:

A) Que se declare que han sido objeto de un despido improcedente, por lo que deberá ordenarse el pago de la indemnización sustitutiva de aviso el pago del 30% de recargo legal sobre la indemnización por años de servicios.

B) Que deberá ser condenada la demandada a restituir las sumas descontadas por concepto de aporte del empleador a la AFC, por resultar ilegal tal imputación como consecuencia de la declaración precedente.

C) Que las sumas demandadas por concepto de recargo y restitución del descuento son las señaladas.

D) Que las sumas ordenadas pagar deberán reajustarse e incrementarse con intereses, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

E) Que la demandada deberá pagar las costas de este litigio.

**SEGUNDO:** La demandada contestó la demanda, solicitando su rechazo, con costas. Explica los pormenores de la relación laboral con cada una de las demandantes, indicando que las razones por las cuales se procedió a la desvinculación de las actoras se encuentran suficientemente pormenorizadas en sus cartas de despido, las que señalan: *“Por la presente le comunicamos que se ha resuelto poner término al contrato de trabajo (...) con la CONGREGACIÓN SALESIANA, RUT N° 80.230.500-1 y conforme al cual usted se desempeña actualmente, en el cargo de (...) en el establecimiento Colegio Salesiano El Patrocinio de San José, el 28 de febrero de 2023, conforme lo dispone el artículo 87 del Estatuto Docente, aplicando la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. De esta manera, su contrato de trabajo se mantendrá vigente con todos sus derechos y obligaciones hasta el día 28 de febrero de 2023.*



*Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en la racionalización en la distribución de la carga horaria en el área que usted imparte clases a contar del año lectivo 2023, con el objeto de adecuar todas las horas disponibles considerando el número de docentes. De esta manera, sus horas semanales serán distribuidas de modo de optimizar el costo de la hora docente en función del cumplimiento de la planificación curricular. Así, las razones que justifican su despido son de orden estrictamente objetivos en la necesidad de equilibrar el número de horas lectivas con el costo de la carga horaria docente”.*

Arguye que la causal de despido invocada se encuentra debidamente justificada, por cuanto con la vigencia de la Ley 20.845 de Inclusión Escolar, el escenario de financiamiento, o “Condiciones de mercado”, cambiaron radicalmente para los Establecimientos subvencionados y, en especial, para la demandada. Es importante destacar que la entidad sostenedora es una congregación religiosa que para estos efectos se asimila a una institución sin fines de lucro.

Es por ello que dentro de lo posible y absolutamente necesario se debe tomar la decisión de despedir profesores. Asimismo, es de justicia mencionar que se trató de desvincular la menor cantidad de docentes.

El Establecimiento para equilibrar su presupuesto y no incurrir en déficit debe necesariamente bajar sus costos generales en base a los ingresos por subvención general, considerando que por la pandemia hubo una disminución en la subvención general, no obstante que los costos de remuneraciones se mantuvieron.

Cabe destacar que los gastos y las planificaciones curriculares no se miden únicamente en el número de docentes contratados, sino que en las horas de clases que todos ellos reúnen y en el valor de éstas. Así, la idea es que la suma de las horas lectivas de todos los docentes sea lo más ajustada posible a las horas que indica el currículum. Con esto se evita que se paguen horas ociosas; asimismo, se debe reducir la carga financiera debiendo mantener las horas exigidas por el currículum ministerial.

Sostiene que, tal como se acreditará, el ajuste en la carga horaria es uno de los pocos elementos que tienen las instituciones educacionales subvencionadas para poder equilibrar sus presupuestos.

Prosigue argumentando que, sobre la base de los antecedentes expuestos, la causal de necesidades de la empresa se encuentra plenamente acreditada por lo siguiente:



1. Existe un cambio acreditado en el mercado educacional a consecuencia de la Ley de Inclusión que obliga a los establecimientos educacionales a equilibrar sus ingresos y gastos, ya que de otra manera no pueden sostenerse en el tiempo.

En efecto, es relevante mencionar que las instituciones educacionales subvencionadas conforme la ley que las regula, les impide poder aumentar sus ingresos, toda vez que si bien el Estado paga una subvención por la asistencia de cada estudiante, el Colegio no puede aumentar la matrícula a su vez para incrementar dicha subvención. En otras palabras, los colegios subvencionados tienen prohibido aumentar la matrícula más allá de la que le permite el Ministerio de Educación.

Asimismo, tampoco el Colegio puede aumentar el valor de la cuota a los apoderados, ya que desde la entrada en vigencia de la Ley 20.845 (2016), el monto del copago está congelado y está prohibido aumentarla.

A lo anterior, cabe señalar que los colegios subvencionados no pueden impedir la matrícula a los hijos de padres morosos en el pago de la colegiatura, y por aplicación de la Ley 21.290 se prohíbe efectuar cualquier tipo de cobranza judicial de la deuda educacional mientras esté vigente la alerta sanitaria. Así, desde el año 2020 que el Colegio se encuentra impedido, por una parte, de negar la matrícula a los apoderados morosos y tampoco puede efectuar ningún tipo de cobranza judicial ni prejudicial.

Como es fácil advertir, no es posible aplicar los mismos criterios de necesidad económica u operacional a un colegio subvencionado que a una empresa mercantil.

2. El nivel de crecimiento de las remuneraciones del personal de Establecimiento supera el promedio de crecimiento de los ingresos lo que eleva el riesgo de producir un desequilibrio financiero al mediano, e incluso corto plazo.

3. El efecto sobre la baja en el costo de las horas contratadas y el ahorro anual que genera el proceso de adecuación de la estructura de los costos de remuneraciones tiene directa relación con el nuevo escenario que impone la Ley de Inclusión Escolar.

Así, considerando el mercado específico de la educación particular subvencionada, el despido de las actoras es justificado y procedente.

En cuanto a la devolución de AFC, sostiene que independientemente de la calificación de justificación del despido, su descuento es totalmente procedente, atendido lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728 y la jurisprudencia en la materia.



Previas citas legales y pormenores que indica, solicita tener por contestada la demanda, rechazándola en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Se llevó a cabo la audiencia preparatoria, donde se realizó el llamado a conciliación, teniéndose por frustrado.

Acto seguido, se fijaron los siguientes hechos pacíficos:

1. Existencia de la relación laboral de todas las demandantes con la demandada en las fechas que se indican, respecto de Mariela Medina a partir 01 de marzo de 2017; Iris Pérez a partir del 01 de marzo del año 2006; respecto de Mariana Rodríguez el 29 de julio del año 2019 y respecto de Rosa Sandoval a partir del 01 de marzo de 2010.

2. Todas se desempeñaron como profesoras, la señora Mariela Medina como profesora de física; la señora Iris Pérez como profesora de biología; la señora Mariana Rodríguez como profesora de matemática y jefa del departamento y Rosa Sandoval como profesora de inglés y jefa del departamento de inglés.

3. Que en cuanto a la remuneración que percibían es la misma que aparece en el finiquito.

4. Fueron despedidas las cuatro el 28 de febrero del año 2023 por la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y se dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.

5. Que se descontó en el finiquito el aporte patronal al seguro de cesantía que en el caso de la señora Mariela Medina asciende a \$1.367.712.-; respecto de Iris Pérez asciende a \$2.783.976.-; respecto de Mariana Rodríguez asciende a \$1.308.988.- y respecto de Rosa Sandoval asciende a \$3.019.951.-

6. Que los montos pagados a las trabajadoras corresponden a los que aparecen en el finiquito.

Luego, se fijó el siguiente hecho controvertido:

1.- Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en las cartas de despido y si dichos hechos configuran la causal invocada en cada caso. Hechos y circunstancias en que se fundan.

**CUARTO:** En la audiencia de juicio, las partes rindieron sus probanzas.

La prueba de la demandada consistió en:

**1).- Documental:**

1) Copia contrato de trabajo de Mariela Medina Carrasco, de fecha 18 de marzo de 2022, con carga horaria 2022;





- 2) Copia de finiquito otorgado por doña Mariela Medina Carrasco al colegio demandado;
- 3) Copia de carta aviso de despido de doña Mariela Medina Carrasco;
- 4) Copia contrato de trabajo de Rosa Sandoval Peña, de fecha 18 de marzo de 2022, anexo de profesora jefe y carga horaria 2022;
- 5) Copia de finiquito otorgado por doña Rosa Sandoval Peña;
- 6) Copia de carta aviso de despido de doña Rosa Sandoval Peña;
- 7) Copia contrato de trabajo de Iris Pérez Ramírez, de fecha 18 de mayo de 2022, anexo de profesora jefe y carga horaria 2022;
- 8) Copia de finiquito otorgado por doña Iris Pérez Ramírez;
- 9) Copia de carta aviso de despido de doña Iris Pérez Ramírez;
- 10)Copia contrato de trabajo de Mariana Rodríguez Soto, de fecha 18 de mayo de 2022, y carga horaria 2022;
- 11)Copia de finiquito otorgado por doña Mariana Rodríguez Soto;
- 12)Copia de carta aviso de despido de doña Mariana Rodríguez Soto;
- 13)Declaración Ingresos Proyectados año escolar 2023 del Colegio El Patrocinio de San José;
- 14)Declaración Ingresos Efectivos año escolar 2022 del Colegio El Patrocinio de San José.

**2).- Confesional:**

Las demandantes absolviéron posiciones:

**Mariela Medina:** *“Yo prestaba servicios en el colegio salesiano patrocinio San José, el sostenedor es la Corporación Salesianos. Recibe financiamiento estatal. Yo tenía 30 horas pactadas, semanales, asistía martes, jueves y viernes. Yo hacía de 1º a 4º medio”.*

**Iris Pérez:** *“Yo hice ciencias naturales y biología, mi carga era de 44 horas. Segundo ciclo (de 5º a 8º) hacía clases. La congregación salesiana es el sostenedor. El colegio es particular subvencionado”.*

**Mariana Rodríguez:** *“Yo trabajaba en el patrocinio de San José. El sostenedor es la congregación salesiana. El colegio es particular subvencionado. Que sea así es que una parte viene del Estado y otra del sostenedor. Yo era profesora de matemática y jefa de ese departamento de matemáticas. Yo tenía 44 horas semanales y 4 como jefa del departamento. Lectivas en el último tiempo eran 28”.*



BTEKXLYXZBR

**Rosa Sandoval:** *“Yo hacía asignatura de inglés en el colegio. Mis horas eran 39 semanales. Se dividían entre profesora jefe, profesora de inglés de 1 a 4 medio y jefa del depto. de inglés. Mis horas lectivas, eran las que estaban en el currículum, no recuerdo bien, pero eran 4 horas en cada primero medio, 4 horas en segundo medio, 2 horas en tercero medio, 2 horas en cuarto medio más 5 horas en la jefatura. Me da 27 horas”.*

**3).- Testimonial:**

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

**1) Gabriel Luis Araya González,** RUN N° 7.312.373-9: *“Yo trabajo en el colegio patrocinio San José, soy coordinador de todo el colegio, jefe técnico y de la educación media. Tengo a cargo toda la gestión pedagógica de todo el colegio. Trabajo desde marzo de 1975.*

*Conozco a las demandantes, las 4 hicieron servicio pedagógico en el colegio. Eran docentes de aula y jefa de departamento en el caso de la profesora de inglés y la de matemática. Mariela Medina era profesora de física; Iris Pérez era profesora de ciencia y de biología y Rosa Sandoval era profesora de inglés y jefa de ese depto.*

*Ellas no trabajan más; hasta febrero de este año trabajaron. La razón fue necesidades de la empresa. El colegio desde el año 2016 empezó un proceso de ir a la gratuidad. Esto provocó que se dejaran de percibir aportes de subvención. En algún momento deberemos dejar de percibir el copago. El copago asciende aprox. a \$100.000.- Eso no ha sido actualizado.*

*La parte pedagógica tiene relación con el despido, porque se han ido bajando los costos del colegio, para instalar la gratuidad. Esto se hace mediante el hecho de que a las personas que son más antiguas en el colegio, se les da incentivos, por bienio, la mayor parte de los ingresos hoy tienen que ver con la carrera docente, esos incentivos ya no se dan sino que ahora los da el Estado, por la carrera docente.*

*La planificación anual de las horas de clases se hace con la carga horario que tiene contratada cada profesor. Ahí se acomoda la carga, somos muy respetuosos con los contratos; hay algunos profesores que van todos los días y otros no.*

**Contrainterrogado:**

*El día de hoy una parte paga el Estado y otra los apoderados; a partir de este mes estamos en carrera docente.*



*El copago de los apoderados se mantiene, nosotros todavía mantenemos el copago, se congeló el año 2016; la idea del colegio es terminar ese copago.*

*El aporte del Estado se reajusta. No se congela.*

*En el 2022 y 2023 no se suprimió ningún curso. Las clases que hacían las docentes despedidas las hacen otros docentes. Lo que se ha ido eliminando son las horas que están demás. Por ejemplo, una profesora tenía por ejemplo un número de horas lectivas y tenía contratadas más horas, estas horas que están demás ya no se pagan.*

*Se contrataron otros profesores para hacer las clases de las docentes despedidas, pero por menos horas”.*

**2) Hugo Campos Saavedra**, RUT N° 9.141.726-K: *“Soy el coordinador del área ambiente e inspector general del colegio, desde el año 2008 trabajo. Conozco a las demandantes, eran profesoras del colegio. Ellas fueron despedidas por necesidades de la empresa en febrero de este año (2023). Las necesidades del colegio hay que entender que el colegio es particular subvencionado, a su vez tiene un financiamiento compartido, hubo que hacer una adecuación horaria de estas profesoras. Había varias personas que tenían dentro de su contrato, horas que no se prestaban. Yo sé esto porque la elaboración de los horarios de clases los hago yo, en conjunto con el área pedagógica.*

*Había horas que estaban dentro del contrato, pero no se daban. Por ejemplo, había personas que tenían 44 horas pactadas, pero por estatuto debían prestar menos horas, por lo que se estaban pagando menos horas.*

*El financiamiento que hacen los padres es de \$108.000. El otro monto lo paga el Estado. La proporción de cada uno lo desconozco.*

*El monto que pagan los apoderados, el colegio todo propende a la gratuidad, desde el año 2016 se congeló la cuota, se ha mantenido ese monto, no ha aumentado.*

Contrainterrogado:

*La subvención del Estado, en los años 2022 y 2023, mantenemos la proporcionalidad. La cantidad de alumnos subió entre 10 a 15 alumnos.*

*Las profesoras fueron reemplazadas”.*

Por su parte, **la demandante** rindió las siguientes probanzas:

**Exhibición de documentos**, consistente en los finiquitos suscritos por las demandantes. La demandante tiene por cumplida la diligencia.

Posteriormente, ambas partes realizaron sus observaciones a la prueba.



**QUINTO:** En cuanto a la **acción de despido improcedente**, las cartas de despido, en lo pertinente, señalan: *“Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en la racionalización en la distribución de la carga horaria en el área que usted imparte clases a contar del año lectivo 2023, con el objeto de adecuar todas las horas disponibles considerando el número de docentes. De esta manera, sus horas semanales serán distribuidas de modo de optimizar el costo de la hora docente en función del cumplimiento de la planificación curricular. Así, las razones que justifican su despido son de orden estrictamente objetivos en la necesidad de equilibrar el número de horas lectivas con el costo de la carga horaria docente”*.

A juicio de esta sentenciadora, las comunicaciones de despido no cumplen con el requisito de especificidad y pormenorización que debieran tener. En efecto, se hablade un proceso de racionalización en la distribución de la carga horaria, pero nada se indica del por qué de este proceso y la necesidad que había de efectuarlo; tampoco se sabe en qué consiste el señalado proceso ni qué lo motivó, limitándose la demandada a señalar que se intenta adecuar todas las horas disponibles considerando el número de docentes, pero la expresión utilizada es demasiado vaga y genérica y no permite saber en qué consiste dicha adecuación. Luego se habla de las consecuencias, esto es, que las horas de las docentes serían distribuidas para optimizar el costo de la hora docente. Pero nada se indica respecto de las razones reales por las que era necesaria la desvinculación de las actoras, ni menos aún las necesidades de la empresa para proceder a ello.

Las alegaciones de que el establecimiento educacional estaba pasando a un proceso de gratuidad recién vino a ser introducida en el presente juicio por los testigos de la demandada; ni siquiera en la contestación de la demanda se habla de ello, sino que se habla, también genéricamente, de un proceso de adecuación y racionalización, de la ley de inclusión escolar, entre otras alegaciones generales, que tampoco permiten establecer primero los hechos de las cartas de despido que, dicho sea de paso, debieron ser contenidos en ellas y segundo, menos aún, la efectividad de los hechos escuetamente mencionados.

A mayor abundamiento, los testigos aportados por la demandada indicaron que se reorganizaron las horas docentes de los profesores, pero el testigo Hugo Campos indicó que las docentes demandantes fueron reemplazadas en sus funciones, por lo cual no consta que la demandada se haya encontrado en la necesidad indicada en la causal de término de los contratos para el despido de las trabajadoras. Asimismo, el testigo



Gabriel Araya indicó que no se suprimió ningún curso, por lo cual resulta lógico que el número de horas de clases no disminuyó, así como tampoco la demanda de horas para cubrir el proceso educacional de los alumnos.

Las declaraciones de Ingresos Proyectados año escolar 2023 y 2022 del Colegio El Patrocinio de San José, tampoco permiten tener por acreditada la causal de despido, primeramente pues, como ya se indicó, los hechos de la carta son tan genéricos que dificulta el análisis de las probanzas rendidas, ya que no se sabe qué pretenden probar. Sin perjuicio de ello, estos documentos son tan vagos e inentendibles, pues su título solamente indica “Formulario de declaración de ingresos efectivos año escolar 2022” y el mismo título se da para el documento del año 2023; los ítems de ingreso se encuentran en filas y columnas que se encuentran corridas entre sí, es decir, no se sabe qué ítem corresponden; asimismo, se lee una cifra, de la cual se desconoce si indica un monto en pesos, dólares o alguna otra unidad monetaria; luego se lee el título “Suma de las exenciones del período (Aplicación del sistema de becas), con una cifra que, nuevamente se desconoce a qué corresponde. Por ello, dada la vaguedad de estos documentos, en nada sirven para acreditar la necesidad invocada por la demandada.

La prueba confesional en nada aporta a acreditar la causal de despido, toda vez que se consultó a las demandantes por sus cargos y las horas que prestaban servicios, no encontrándose discutido lo primero y lo segundo, no se relaciona con los hechos genéricos de las cartas de desvinculación.

La restante documental no dice relación con la acreditación de la causal.

Así, no cumpliendo las cartas de despido el requisito de especificidad y claridad que deben tener y tampoco habiéndose probado los hechos genéricos y vagos contenidos en ellas, se acogerá la acción de despido improcedente, condenándose a la demandada al pago de recargo legal sobre la indemnización por años de servicios, la que no se encuentra discutida.

La suma por recargo legal de la demandante Mariela Medina, atendido lo pagado por indemnización por años de servicios, es el monto de \$1.644.181.-, pero se concederá la suma de \$1.644.019.-, pues esto es lo que pidió en la demanda, no pudiendo el Tribunal conceder más de lo pedido, so pena de incurrir en ultra petita.

**SEXTO:** Respecto de la devolución del descuento efectuado por la empleadora al seguro de cesantía, conocido es el debate que se ha producido a este respecto, el que, a la fecha, ya se encuentra unificado por la Excma. Corte Suprema de



Justicia. Esta juez es de la opinión que no es suficiente invocar la causal antedicha para que el empleador pueda descontar el aporte al seguro de cesantía, toda vez que de acuerdo con el tenor del artículo 13 de la Ley N° 19.728 para que opere dicha regla, es necesario que el contrato de trabajo termine por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, pero si se declara en la sentencia que el despido de que fue objeto el trabajador invocando la causal de necesidades de la empresa fue improcedente, no se satisface la condición que la ley prevé para acceder a la imputación por parte del empleador a la suma que él pagó con cargo al seguro de cesantía en la cuenta individual respectiva. Aceptar lo contrario constituiría un incentivo para invocar una causal de despido errada con el objeto de obstaculizar la restitución y además significaría que un despido improcedente, en razón de una causal impropia, produciría efectos a pesar que la sentencia lo declara improcedente.

Por ello, se acogerá la demanda en este punto, ordenando la devolución del descuento efectuado por el empleador por concepto de seguro de cesantía, cuyo monto no se encuentra discutido.

**SÉPTIMO:** La prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada influye en lo que se ha decidido.

**OCTAVO:** Estimando que la demandada no ha litigado con motivo plausible y habiendo sido totalmente vencida, se la condenará en costas, regulándose éstas en la suma de \$200.000.-

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 63, 161, 162, 168, 173, 420, 445, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo; artículos 13 y 52 de la Ley 19.728 y demás disposiciones pertinentes, se declara:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por (1) **MARIELA CLARA MEDINA CARRASCO**, (2) **IRIS NAYEM PEREZ RAMÍREZ**, (3) **MARIANA BELÉN RODRÍGUEZ SOTO**, y (4) **ROSA DEL CARMEN SANDOVAL PEÑA**, en contra de **CONGREGACIÓN SALESIANA**, todas ya individualizadas, en cuanto se declara que el despido de las actoras de fecha 28 de febrero de 2023 es improcedente.

II.- Que, atendido lo anterior, **SE CONDENA** a la demandada antes señalada al pago de las siguientes prestaciones:

a).- **Mariela Clara Medina Carrasco:**

i).- Recargo legal: \$1.644.019.-



ii).- Devolución de seguro de cesantía: \$1.367.712.-

**b).- Iris Nayem Pérez Ramírez:**

i).- Recargo legal: \$4.991.856.-

ii).- Devolución de seguro de cesantía: \$2.783.976.-

**c).- Mariana Belén Rodríguez Soto:**

i).- Recargo legal: \$1.895.123.-

ii).- Devolución de seguro de cesantía: \$1.308.988.-

**d).- Rosa Del Carmen Sandoval Peña:**

i).- Recargo legal: \$4.642.589.-

ii).- Devolución de seguro de cesantía: \$3.019.951.-

III.- Las sumas ordenadas pagar en lo precedente, lo serán con reajustes e intereses, conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Se condena en costas a la demandada, regulándose éstas en la suma de \$200.000.-

Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad.

**RIT: O-2035-2023.-**

**RUC: 23-4-0469726-9.-**

Dictada por doña Eva Fanny de Jesús Aránguiz Canedo, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

