

Ancud, veintitrés de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Tribunal laboral, doña **Sandra Viviana Coloane Vidal**, auxiliar de aseo, domiciliada para estos efectos en Eleuterio Ramírez 272, oficina 22, comuna de Ancud, accionando por despido indebido y cobro de prestaciones laborales en contra de **Corporación Educacional Cumbres de Ancud**, del giro de su denominación, representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo por don **Selim Alberto Barría Barría**, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Eleuterio Ramírez N°388, comuna de Ancud, señalando que inició relación laboral con la demandada el 01 de mayo de 2015 suscribiendo un primer contrato de trabajo con la Sociedad Educacional Cumbres Ancud (antecesora de la demandada), desempeñando sus funciones, en principio hasta febrero de 2016. Sin embargo, se suscribió inmediatamente un nuevo contrato a plazo fijo el 01 de marzo de 2016 con vigencia hasta el 28 de febrero de 2017, y finalmente se acordó contrato indefinido el 01 de marzo de 2017 el que se escrituró el 13 de marzo de 2017.

Agrega que las funciones a ejecutar por ella era de auxiliar de aseo y mantención en el establecimiento Sociedad Educacional Cumbres Limitada.

La remuneración pactada siempre estuvo constituida de cuatro ítems, el sueldo base que ascendía a \$320.5000, la bonificación de la Ley 19.464 por \$20.541 y un bono de responsabilidad de \$49.000, de modo que para los efectos legales, la remuneración promedio de los últimos tres meses fue \$391.041.

En cuanto al término de la relación de trabajo sostiene que el empleador le entregó carta de despido el 6 de noviembre de 2020 invocando la causal del artículo 160 N°1 letra d), pero no consigna ningún hecho, por lo que no le permite esgrimir antecedentes de defensa a su respecto.



Por último invoca normas legales y jurisprudencia, y solicita en definitiva se acoja su demanda, declarando que el despido es injustificado y condene al demandado al pago de las siguientes prestaciones: Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la cantidad de \$391.041; Indemnización por años de servicios, correspondiente a seis años, por la cantidad de \$2.346.246; recargo legal, equivalente al 80% por la cantidad de \$1.876.997; remuneración por los días trabajados del mes de noviembre ascendiente a \$78.208; feriado proporcional de \$93.415; todo con reajustes e intereses de acuerdo al mandato contenido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas de la causa.

SEGUNDO: Que en la oportunidad pertinente, la demandada contestó la demanda dirigida en su contra y al respecto sostuvo que la relación laboral entre las partes se extendió desde el 13 de marzo de 2017 hasta el 06 de noviembre de 2020.

Alega la excepción de pago, respecto de las prestaciones demandadas de feriado proporcional y días trabajados en el mes de noviembre del año 2020, que se reclaman en el libelo, pago que se concretó el 31 de diciembre del año 2020 mediante el depósito en la cuenta Rut de la actora.

Efectivamente las funciones desarrolladas consistieron en auxiliar de aseo y mantención.

En cuanto al monto de la remuneración esta se componía de una parte fija y otra variable. En cuanto al monto fijo, se componía de un sueldo base por el monto de \$320.500 y en cuanto al monto variable de su remuneración, en las liquidaciones de remuneraciones de los últimos meses íntegramente trabajados de la relación laboral, se encuentra el bono de responsabilidad, el cual es voluntario del empleador y no contractual. En cuanto a la bonificación de la ley 19.464, tampoco es contractual es un bono que se paga por el ministerio de educación por el hecho de ser asistente de la educación, por lo que el empleador no puede bajo ninguna normativa hacer suya esa bonificación para ningún cálculo remuneracional dado que no es pagado con dineros del empleador si no con dineros del Estado, además es una asignación de carácter extraordinaria..

Estima que para efectos del artículo 172 del Código de Trabajo, la remuneración de la demandante ascendía a la suma de \$320.500.

Explica las motivaciones del despido y señala que la actora desde hace tiempo que tenía malas conductas para su empleador y terceros, incluido un reclamo de la Directora Comunal de Educación de Ancud, doña Teresita Paredes Aguilar, señalando que la actora no tendría la idoneidad para ser una asistente de la educación, ya que por



motivos que aun desconocía la demandante habría arrojado piedras en las ventanas de su casa; situación que quedó consignado en causa Rit O-583-2019 del Juzgado de Garantía de Ancud, siendo formalizada y concluyendo en un acuerdo reparatorio debiendo pagar los daños.

Luego en enero del año 2020 a través de WhatsApp la actora escribe texto que dice “Que Mala Clase Mi Jefe Lo Boy A Compartir De Ma La Misma Mierda Yo Se Que Tengo Que Pagarme Asi Es Uqe Ahorre Sus Palabras”, amenazando con fuñar a su empleador por redes sociales.

El 23 de marzo se excusa de poder ir a trabajar por encontrarse en Castro y no tendría locomoción. En otra ocasión señaló que no podría ir dado que tenía que sembrar papas, con fecha 15 de agosto 2020 y que se había olvidado pedir permiso, situaciones anómalas al cargo que desempeñaba. También el resto del personal hizo saber que provocaba un ambiente hostil, sumado a llegar con aliento etílico todos los lunes y viernes, lo que el demandado plasmó en un libro del establecimiento.

Lo anterior solo demuestra la buena disposición que ha tenido el empleador y la paciencia a fin de no despedirla con anterioridad, sin embargo a comienzos del mes de noviembre del año 2020 la actora publica por sus redes sociales en forma textual “HOY FUE UN DÍA MALDITO CON RESPETO SI, MI JEFE SELIM BARRÍA ME ISO HACER FILA, DE 9 45 A 13 15 Y NI SIQUIERA ME REGLA UN JUGO, Y ASI ESTA POSTULANDO A ALCALDE ESTA GENTE DE MIERDA LADRONES NOOOOO SALDRÁN”.

Añade que lo anterior motivó que el demandado la llamara a su oficina, y le señaló que ya había tenido mucha paciencia y que no podía seguir trabajando al haberlo tratado de ladrón, por lo que lo consideraba una injuria a su persona intimándole la carta en ese instante. Existen publicaciones y WhatsApp entre otros, los que se encuentran impresos, que dan cuenta de ello.

Afirma que la actora no puede decir que no sabía el motivo de su despido ya que a todas luces es un hecho que reviste gravedad, sobre todo se le explicó al momento de intimarle la carta de despido, los hechos de su desvinculación.

Por lo anterior, todas las prestaciones que se reclaman no corresponden.

Pide el rechazo de la demanda, con costas.

TERCERO:- Que el llamado a conciliación no tuvo resultados positivos, y acto seguido se fijaron los siguientes hechos a probar: inicio de la relación laboral; remuneración de la trabajadora para efectos del artículo 172 del Código del trabajo;



efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido; y efectividad de haberse dado pago a las remuneraciones del mes de noviembre de 2020 y al feriado proporcional por los montos escritos en la demanda.

CUARTO:- Que en la misma audiencia, **la parte demandada** solo rindió prueba confesional, no concretando aquella prueba testimonial y documental que ofreció en audiencia preparatoria:

Declaró la trabajadora Sandra Coloane Vidal, quien refirió que trabajó en la iglesia San Francisco desde 2015 terminando esa relación de trabajo el 18 de febrero de 2016; en lo que dice relación con la causa misma su remuneración era de \$298.000 a \$300.000, desconoce por qué fue despedida, el que fue en noviembre de 2019.

QUINTO: Que, a su turno, **la parte demandante** incorporó los instrumentos consistentes en:

1. Carta despido de 6 de noviembre de 2020.
2. certificado de cotizaciones de AFP Provida de 16 de noviembre de 2020.
3. Liquidaciones de sueldo de meses septiembre, octubre y noviembre de 2015.

También concretó los testimonios de Sandra Mansilla Cárcamo y Dagoberto Saldivia Astorga. La primera reata que conoce a la demandante hace 8 años, trabajaba en el colegio San Francisco desde 2015, el empleador es Selim Barría; y el segundo testigo afirmó conocerla hace 16 años, ella trabajaba en el colegio San Francisco desde mayo de 2015, el jefe era Selim Barría.

Exhibición documental, correspondiente a contratos de trabajo suscritos entre demandada o su antecesora Sociedad Cumbres Limitada con la demandante de los años 2015 a 2020, y liquidaciones de sueldo de marzo de 2015 a noviembre de 2020.

Por último, incorporó la información entregada por la Secretaría Ministerial de Educación y Fonasa.

SEXTO: Que una primera cuestión necesaria de establecer es la vigencia de la relación, especialmente la fecha de inicio de ella.

La trabajadora señaló que esta se corresponde con el 1 de mayo de 2015, en cambio el demandado precisó como fecha de inicio el 13 de marzo de 2017. La prueba va en el sentido de la tesis de la actora.

En efecto, ella dijo que la relación de trabajo en un primer periodo fue con la antecesora de la demandada Sociedad Educacional Cumbres Limitada y luego siguió con la Corporación demandada, y sin perjuicio que ésta nada dijo en su contestación (ni lo rebatió ni explicitó la forma diversa en que se habría desarrollado este vínculo laboral),



del historial de las cotizaciones previsionales en AFP Provida y Fonasa y de lo informado por la secretaría ministerial de educación, permiten formar convicción que la demandante trabajó ininterrumpidamente desde el 1 de mayo de 2015 hasta el 6 de noviembre de 2020, en el liceo San Francisco, cuyo sostenedor hasta el 26 de julio de 2018 fue la sociedad educacional S. Cumbres Limitada y luego la Corporación educacional Cumbres de Ancud.

SÉPTIMO: Las liquidaciones de sueldo incorporadas en juicio también apoyan el argumento anterior, y si bien son del año 2015, en las tres se lee claramente que el contrato se inició el 1 de mayo de 2015.

Los testigos también son coherentes con los anterior, al señalar que la demandante trabajó por largo periodo en el liceo San Francisco, desde mayo de 2015, y que su jefe o empleador era don Selim Barría, persona que según el oficio N° 462 de la Seremi de Educación, era el representante legal de la antecesora de la demandada y Presidente de la Corporación educacional demandada.

OCTAVO: Atingente a las consideraciones previas es lo que dispone el artículo 4 inciso segundo del Código del Trabajo, al consignar *las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.*

En conclusión, la trabajadora desarrolló funciones de aseo y mantención en el establecimiento educativo dependiente actualmente de la Corporación educacional Cumbres de Ancud, desde el 1 de mayo de 2015 hasta el 6 de noviembre de 2020, fecha en que se le notificó la carta de despido.

NOVENO: Que resultó un hecho pacífico este último antecedente del despido, su fecha y causal invocada.

Y lo que también resulta de una claridad total, es que la carta de término no contiene sustrato fáctico alguno. Ni aún con una lectura ultra cuidadosa se puede descubrir algún hecho en que sustenta la causal legal, esto es, artículo 160 N° 1 letra d) del texto laboral.

Sin embargo, la demandada quiso subsanar tal omisión con explicación de su decisión vertida en la contestación, cuestión inaceptable, por disposición de lo previsto en los artículos 162 inciso primero y 454 N° 1 inciso segundo, del citado código.



Pero a pesar de aquella explicación, ningún elemento serio y plausible de convicción produjo en el juicio.

No resulta baladí destacar lo anterior, si se atiende a la naturaleza de la causal invocada, sin vinculación a hechos expresos y claros; los años de servicio de la trabajadora; y la carencia de medios probatorios propiamente tal; lo que permite asentar que el despido ha sido, además de indebido, carente de motivo plausible. En la misma línea, al no haberse acreditado las *injurias proferidas al empleador*, indefectiblemente ha de establecerse como epílogo que el contrato de trabajo terminó por necesidades de la empresa.

DÉCIMO: En lo concerniente a la última remuneración percibida, la información que se aportó por medio de las cartolas histórica emitidas por FP Provida y Fonasa, son bastantes para coincidir con lo señalado por la demandante, en cuanto este monto es de \$ 391.041; así se observa en los periodos de julio a octubre de 2020.

No obstante lo anterior, también sirve para tomar esa decisión la pasividad del demandado en exhibir las liquidaciones de sueldo correspondiente al año 2020; aquí opera lo previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: Que en relación a los seis días trabajados de noviembre del año pasado y el feriado proporcional, correspondiendo al empleador acreditar que esos conceptos fueron satisfechos, y no habiendo producido prueba para tal fin, será condenado a su pago. Recordar que al respecto se excepcionó del pago de tales conceptos señalando que había hecho el depósito en la cuenta de la trabajadora, pero nuevamente se mantuvo en la pasividad probatoria.

DUODÉCIMO: Como corolario, siendo el despido indebido y carente de motivo plausible, el recargo legal sobre la indemnización por años de servicio, será del cien por ciento. Y conviene dejar claro que ello no excede la pretensión de la actora, por cuanto del tenor del artículo 168 se infiere lo perentorio de ese recargo.

DÉCIMO TERCERO: Al resultar totalmente vencida la parte demandada, será condenada a las costas de la causa.

Por estas consideraciones y, visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 71, 73, 160, 162, 168, 172 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que se ACOGE la demanda, estimando que el despido de la demandante ha sido indebido y carente de motivo plausible, y en consecuencia se condena a



CORPORACION EDUCACIONAL CUMBRES DE ANCUD representada por don Selim Barría Barría, ya individualizados, al pago de las siguientes prestaciones:

- a) \$391.041, por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) \$2.346.246, por indemnización correspondiente a seis (6) años de servicio.
- c) \$2.346.246, por incremento legal correspondiente al 100% de la indemnización

precedente.

d) \$78.208 por seis (6) días trabajados del mes de noviembre de 2020.

e) \$ 93.415 por concepto de feriado proporcional.

II.- Que se rechaza la excepción de pago de remuneración y feriado proporcional.

III.- Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$600.000 (costas personales).

Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a funcionario competente para iniciar causa de cumplimiento.

Notifíquese la presente sentencia a través de correo electrónico consignado en la causa, tal como fue autorizado por los letrados en audiencia de juicio.

Regístrese y oportunamente archívese.

RIT O-48-2020

RUC 20- 4-0311204-7

Proveyó don(a) ISABEL ELENA VELASQUEZ ROJAS, Juez Titular del Juzgado de Letras de Ancud.

En Ancud a veintitrés de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

