

PROCEDIMIENTO:	APLICACIÓN GENERAL
MATERIA:	DESPIDO INDEBIDO
DEMANDANTE:	SANDRA MORELIA RIOS CASTRO
DEMANDADO:	COLEGIO PARROQUIAL SAN NICOLAS
RIT:	O-66-2019
AUDIENCIA DE JUICIO:	26 DE NOVIEMBRE DE 2019

La Calera, trece de diciembre de dos mil diecinueve

VISTOS: OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que doña SANDRA MORELIA RIOS CASTRO trabajadora actualmente cesante, con domicilio en 4 N° 60 Población San Nicolas comuna de Hijuelas, demanda en procedimiento de Aplicación General por despido indebido y cobro de prestaciones laborales y previsionales a su ex-empleadora COLEGIO PARROQUIAL SAN NICOLAS DE HIJUELAS RUT : 71.163.900-4 Representada legalmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don JOSE HUGO RAAD MARTINEZ ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Manuel Rodríguez N° 1531 comuna de Hijuelas, solicitando que sea admitida a tramitación y en definitiva, acogida en todas sus partes con expresa condenación en costas.

Funda su demanda exponiendo que: 1.-Ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada 10 de abril de 2010. Las partes firmaron contrato con igual fecha y en cuanto a su naturaleza jurídica era a **plazo hasta el 28 de febrero de 2011** .- A contar del 01 de marzo de 2011 el contrato pasó a ser de duración indefinida.- 2.- Los servicios para los cuales fue contratada era como "ASISTENTE DE Párvulo", a la época de término de la relación laboral me desempeñaba como " ASISTENTE DE AULA ", en el establecimiento denominado " COLEGIO PARROQUIAL SAN NICOLAS DE HIJUELAS, ubicada en Manuel Rodríguez N° 1531 comuna de Hijuelas.3.- La jornada pactada a partir del 01 de septiembre de 2017 según el anexo de contrato de Trabajo era 40 horas cronológicas distribuidas de lunes a viernes por el empleador y que se detallan en anexo de contrato de trabajo que se acompaña con esta presentación. 4.- La remuneración que se encontraba percibiendo a la época de su despido se componía de un sueldo base equivalente a \$313.909 .- más bono de locomoción por \$ 7.466 más bono especial de \$ 185.000 más un bono de conformidad con la Ley 19.464, más bono especial de vacaciones y aguinaldo de navidad año 2017 Ley 21.050 .- Por lo que para los efectos de este juicio y de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo la remuneración que se encontraba percibiendo a la época de su despido asciende a \$ 375.997.- fue contratada por su ex empleadora , el día 4 de diciembre año 2013, según se desprende el contrato de trabajo suscrito con la demandada.-

Expone que su empleador en el mes de enero de 2019 , le hizo entrega de carta de aviso de termino de los servicios fechada el 09 de enero de 2018, refiriendo que su contrato de trabajo terminaba a contar del 28 de febrero de 2019 por la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo .-Sin embargo su empleador nada dice respecto a los hechos en que funda la causal que ocupa



para despedirme , pues hasta ahora ignora los motivos o la “ necesidades “ que su empleador tendría para poner término al contrato de trabajo.

Agrega que en atención a los hechos descritos previamente, acudió con fecha 19 de marzo de 2019, a la Inspección del Trabajo para dejar el reclamo respectivo, quedando las partes citada para el día 23 de abril de 2019. El día de la citación concurrió personalmente al comparendo al cual su ex empleador compareció en la oportunidad reconociendo la relación laboral desde el 01 de abril de 2010 hasta el 28 de febrero de 2019, insistiendo en despedirla por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin indicar los motivos o los hechos para fundar la causal que invoca limitándose a reiterar lo establecido en el artículo antes citado, lo que en ningún caso cumple con los requisitos mínimos legales para despedir a un trabajador, ignorando su parte hasta la fecha los motivos o hechos a que fundan la causal de derecho que imputa su empleador para despedirme.-

En cuanto a las consideraciones de derecho, cita los artículos 162, 168, 454 y 63 del Código del Trabajo,

Indica que por todo lo anterior la demandada debe ser condenada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones que pasan a detallarse, con los intereses y reajustes legales y con expresa condenación en costas: **1.- \$375.997.-** por Indemnización sustitutiva del aviso previo; **B.-** Que el demandado debe pagarle la remuneración íntegra correspondiente al mes de febrero de 2019 **\$375.997.-** **C .-** Que el demandado debe pagarle la suma de **\$3.383.973** correspondiente a indemnización por años de servicios (nueve años).- **D.-** Que el demandado debe pagar el incremento del 30 % establecido en la letra a) del Código del Trabajo por la suma de **\$ 1.015.191.**

SEGUNDO: Que don **PATRICIO DE LA FUENTE ENCINA** abogado, cédula de identidad N°12.183.705-6 en representación, del **COLEGIO PARROQUIAL SAN NICOLÁS**, contestó la demanda, solicitando desde ya que se rechace en todas sus partes, por las siguientes razones de hecho y de derecho.

Expone que en cuanto al término de la relación laboral, es efectivo que el despido de doña Sandra Morelia Ríos Castro fue por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, exponiendo que en el caso de los establecimientos educacionales, si bien, pueden ser considerados como una empresa, tiene características especiales que permiten establecer que en el caso concreto, el colegio depende para su funcionamiento, al igual que todos los establecimientos que reciben aporte estatal, de los alumnos matriculados y asistentes y de la estabilidad en el tiempo sobre esta materia, ya que el Estado (a través del Ministerio de Educación) paga mes a mes, una suma de dinero (expresado en Unidades de Subvención Educacional o USE), que corresponde al promedio de asistencia de los alumnos, la que debe ser declarada por el sostenedor y revisada por el Ministerio de educación y la Superintendencia. Es decir, un factor esencial en la permanencia



y funcionamiento del establecimiento educacional subvencionado, es que los alumnos se mantengan en el colegio, matriculados y asistentes durante el año escolar.

Agrega que en los hechos, dentro de las posibilidades del colegio, se optó por racionalizar, debido a que la situación de mantener a la ex trabajadora afectaba el funcionamiento del establecimiento educacional subvencionado gratuito, tal como se señala en la carta de aviso, se debía racionalizar, y por ello entienden que la racionalización, siguiendo el sentido natural y obvio de esta palabra, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, racionalizar es: **“organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”**. Es decir la terminación del vínculo laboral de la ex trabajadora corresponde exactamente a esta definición, la que ella misma trata de desvirtuar sin argumento alguno. En este sentido la causal invocada por esta parte corresponde a un hecho objetivo, ajustado a derecho según las mismas necesidades del colegio, es decir, de poder disponer de mayores recursos para poder destinarlos a la educación de los menores, a través de un proceso racionalización acorde, tal como se demostrará en la oportunidad procesal correspondiente.

Agrega que un proceso de racionalización supone justamente que el empleador, dueño del establecimiento organice y reorganice el establecimiento tantas veces como estime necesario a fin de evitar la fuga de alumnos, así como para mantener la idea de un proyecto educativo, y dichas decisiones están amparadas en el ejercicio legítimo del derecho a la libertad de enseñanza, definido por el Excmo. Tribunal Constitucional en la sentencia rol 410 de la siguiente manera: *“Pues bien, el núcleo esencial de tal libertad lo configura el Poder Constituyente, en primer término, al sostener, en cuanto a los titulares del derecho, que éstos son todos los establecimientos de enseñanza, públicos o privados; se hallen reconocidos por el Estado o no lo hayan sido; en fin, trátense o no de establecimientos subvencionados.*

*En seguida, este mismo núcleo esencial incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales. En las tres facultades nombradas se condensan, por consiguiente, los elementos, **definitorios e inafectables**, que tal libertad abarca, de modo que el respeto y protección de ellos es lo que requiere siempre la Constitución. Imperativo resulta detenerse en el examen de cada uno de esos tres derechos para aclarar en qué consiste, con respecto a ellos, la seguridad jurídica o certeza legítima, proclamada a favor de todas las personas, en la Carta Fundamental.”*

Así también, respecto de la correcta aplicación de la causal, se ha señalado en la Corte de Apelaciones de La Serena:

“[...] constituye un requisito de validez de la comunicación [del despido] que ésta contenga, con absoluta claridad, cuales son los hechos que habilitan al empleador para hacer uso de esta causal [...] en el caso de autos, la misma comunicación hecha a cada uno de los trabajadores despedidos nada dice en relación con los hechos en que se funda la causal, lo que en la práctica impide tener un conocimiento previo de los trabajadores para poder impugnar dichas causales [...]”.

Indica que de acuerdo a lo anterior, la carta de aviso enviada en tiempo y forma a la demandante, no es inválida, y no causó indefensión alguna a ella. Es más, la misma ex trabajadora de autos, en vez de no tomarla en cuenta, o invalidarla, no



asistió a trabajar después de habérsela entregado personalmente y esta firmándola manifestado su voluntad de estar conforme con la misma; es decir, aplicando la teoría de los actos propios, alude a que el principio general de derecho que establece la inadmisibilidad de actuar contra los propios actos hechos con anterioridad; por consiguiente, prohíbe que una persona pueda ir contra su propio comportamiento mostrado con anterioridad para limitar los derechos de otra, que había actuado de esa manera movido por la buena fe de la primera.

Respecto al incremento alegada por la demandante, según el tenor literal de su escrito dice: "Que el demandado debe pagar el incremento del 30 % establecido en la letra a) del Código del Trabajo por la suma de \$ 1.015.191.-" (en el ítem III.- MONTO DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DEMANDADAS letra D del escrito pretensor); es del caso señalar SS., que la solicitud de incremento que pide la pretensora no está justificada, lo anterior debido a que solo se limita a señalar que "el incremento del 30% establecido en la letra a) del Código del Trabajo", justificación que se no encuentra fundada por ser inexacta, y por no citar un artículo correspondiente, solo señala una letra.

Del tenor del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, en este caso en particular no procedería, por dos motivos, uno porque no es invocada debidamente por la demandante según el tenor de su escrito, y dos porque la causal de despido invocada por el Colegio es racional, procedente, ajustada a derecho y concordante con la realidad económica del establecimiento, cuyo hecho se probará en la oportunidad procesal correspondiente.

Como lo ha señalado la Excelentísima Corte Suprema, esta circunstancia deja en evidencia la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa, que fue invocada precisamente por el Colegio para despedir a la demandante.

Es dable mencionar, en primer lugar, que el contrato de trabajo, definido en el artículo 7° del Código del Trabajo, es la convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia o subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada; dicho pacto constituye, entonces, un acto jurídico bilateral y consensual, que, para la formación del consentimiento y nacer a la vida jurídica, requiere del concierto de las voluntades que en él participan, tanto del trabajador como del empleador y cuyo elemento distintivo es la situación de subordinación en virtud de la cual el último se encuentra facultado para ordenar al dependiente el lugar, horario, y forma en que deberán cumplirse las labores.

Además, del tenor de la cláusula octava del anexo de contrato de asistente de educación SEP, celebrado entre las partes, se señala que cualquiera de las partes podrá poner término al contrato en conformidad a las leyes vigentes, facultad que mi representada a ejercido en esta oportunidad, y que se encuentran completamente acepta y autorizada por la demandante, según su firma que se registra en dicho contrato.

De esta manera, los mencionados deberes de solidaridad y colaboración, integrantes de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varios deberes que si bien han sido explicitados en el texto del contrato pertinente o



consensuados expresamente, y además emanan de la naturaleza de la relación laboral, por ejemplo, que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra.

Es importante dejar en claro que a la demandada nada se le adeuda, ya que se le pago su indemnización por años de servicio; además los cobros que solicita tales como mes de aviso y mes de febrero, el primero no es precedente ya que esta contemplado en la ley de asistentes de educación y la segunda esta pagado, ya que va unida al anticipo de la desvinculación de los servicios que señala el estatuto docente y que es aplicables los asistentes de educación.

TERCERO: Que la audiencia preparatoria de fecha 24 de julio de 2019 se llevó a efecto con ambas partes , por lo que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo.

En la misma audiencia se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes:1.- Que la demandante presto servicios para la demandada como Asistente de Párvulo del 01 de abril de 2010 y hasta 28 de febrero de 2019 2.- Que con fecha 9 enero 2018, la demandada hizo entrega de carta de aviso de despido a contar de 28 de febrero de 2019, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la que funda en la necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o moderación de los mismos, bajas en la productibilidad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía a, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. 3.- Que la remuneración del mes de febrero de 2019 se encontraría pagada.

Acto seguido se procedió a fijar el siguientes hecho a discutir :La base de cálculo de las indemnizaciones que se demandan.

CUARTO: Que en orden a acreditar sus alegaciones, la demandada incorporó los siguientes medios de prueba: 1.- Certificado saldo aporte empleador seguro de cesantía. 2.- Liquidaciones de sueldo mes de enero y febrero de 2019 3.- Solicitud de disminución jornada laboral de fecha 29 de agosto de 2017.

Asimismo, exhibió a solicitud de la parte demandante liquidaciones de remuneraciones de los meses diciembre de 2018 y meses enero y febrero de 2019

QUINTO: Por su parte, la demandante procedió a incorporar la siguiente prueba: 1.- Acta de Reclamo ante la Inspección del trabajo de 19 de marzo de 2019. 2.- Acta de Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo de 23 de abril de 2019. 3.- Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente a los meses: octubre, noviembre y diciembre de 2018. 4.- Contrato de Trabajo de la actora de fecha 01 de abril de 2010 y anexos de contrato de fecha 01 de marzo de 2011; 01 de marzo 2012; 01 de marzo de 2014; 01 de marzo de 2015.-

SEXTO: Que según lo establecido en el considerando tercero, son hechos no controvertidos los siguientes: 1.- Que la demandante presto servicios para la demandada como Asistente de Párvulo del 01 de abril de 2010 y hasta 28 de febrero de 2019 2.- Que con fecha 9 enero 2018, la demandada hizo entrega de carta de aviso de despido a contar de 28 de febrero de 2019, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la que funda en la necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o moderación de los mismos, bajas en la productibilidad, cambios en las



condiciones del mercado o de la economía a, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. 3.- Que la remuneración del mes de febrero de 2019 se encontraría pagada.

SEPTIMO: Que como ha quedado establecido en el motivo séptimo de esta sentencia, ha de indicarse que la demandada decidió poner término a los servicios de la actora, invocando para ello la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, pero sin exponer ningún fundamento fáctico de la misma, limitándose a reiterar la causal en los mismos términos en los que parece redactada en la norma del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, no obstante señalarse en la contestación de la demanda los fundamentos de hecho que sirvieron de antecedente a dicha decisión todos los cuales, no estaban contenidos en la comunicación que conforme al artículo 162 debía ser puesta en conocimiento de la actora; exigencia de fundamentación que por lo demás encuentra sentido como forma de garantizar la defensa del trabajador frente a las imputaciones fácticas que se le formularen para justificar la aplicación de alguna de las causales de despido claramente señaladas en el estatuto laboral.

OCTAVO: Que a mayor abundamiento ha de indicarse que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, establece el deber- facultad del empleador de acreditar en juicio la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162 en sus dos hipótesis (aquella del inciso 1° como aquella contemplada en el inciso 4° del mismo texto normativo). En atención a la normativa antes indicada, ha de señalarse que tanto la falta de comunicación como la carencia en ella de los hechos que sirven de fundamento a la decisión adoptada por el empleador, afecta de manera directa e invariable la posibilidad que tiene el trabajador de defenderse frente a las imputaciones efectuadas por su empleador y a su encuadre en alguna causal legal, limitándose -asimismo- la posibilidad de este último de poder acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, limitante procesal contenida en la norma precitada.

Que teniendo presente lo antes razonado y no habiendo la demandada señalado los hechos que sirvieron de fundamento al término de los servicios de la actora por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo y teniendo por lo demás presente lo establecido por el artículo 168 y 454 N°1 del Código del ramo, debe necesariamente concluirse que el despido ha sido improcedente para todos los efectos legales. Por lo anterior, deberá accederse al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, aumentada esta última en la forma dispuesta por la letra a) del artículo 168 del Código del Ramo, esto es, en un 30%, por haber sido declarado indebido el respectivo despido.

NOVENO: Que para establecer la base de cálculo de las indemnizaciones que se demandan se estará a lo solicitado por la demandante en cuanto a fijar por tal concepto la suma de \$ 375.997, desde que del examen de las liquidaciones de sueldo de los meses de diciembre, enero y febrero, es esta la suma que se determina de conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, considerando toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las



imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

DECIMO : Que toda la prueba rendida ha sido analizada y ponderada de conformidad a las reglas de la sana crítica; la no mencionada en nada altera lo ya concluido, deviniendo la misma en sobreabundante en relación a los hechos que se han tenido como suficientemente esclarecidos.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 162, 168, 172, 173, 176, 178, 420, 423, 425 a 432, 440 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por doña **SANDRA MORELIA RIOS CASTRO** en contra del **COLEGIO PARROQUIAL SAN NICOLAS DE HIJUELAS**, Representado legalmente por don **JOSE HUGO RAAD MARTINEZ**, todos ya individualizados y en consecuencia se declara que el despido de que ha sido objeto la actora por parte de la demandada ha sido improcedente por lo que esta última deberá pagar a la primera las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) \$375.997.- (trescientos setenta y cinco mil novecientos noventa y siete pesos) por concepto de Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b) **\$3.383.973.-** (tres millones trescientos ochenta y tres mil novecientos setenta y tres pesos) por concepto de indemnización por nueve años de servicios
- c) **\$\$ 1.015.191.-** (un millón quince mil ciento noventa y un pesos), por concepto de recargo legal del 30% de conformidad a lo establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

II.- Las sumas antes señaladas deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con intereses.

IV.- Que se condena en costas a la demandada, regulándose las personales en la suma de \$ 800.000 (ochocientos mil pesos).

Ejecutoriada que sea esta Sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y remítanse los antecedentes a la Sección de Cobranza para su cumplimiento.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

DICTADA POR DOÑA ANDREA PIZARRO PERALTA, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA CALERA.

