

Villarrica, once de marzo dos mil veinte.

VISTO OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparecen doña ELENA ELIZABETH RIQUELME ARRIAGADA, Profesora, con domicilio para estos efectos en Las Vertientes 775, Villarrica, ELIANA PATRICIA ARANEDA SANDOVAL, Profesora, con domicilio para estos efectos en Las Estrellas 2324, Villarrica, ALVARO DAVID SEGUEL CHANDIA, Profesor, domiciliado en Las Bandurrias 1005, Villarrica, y don JOSÉ MIGUEL LEONARDO TORRES RIQUELME, Profesor, domiciliado en Julio Zegers 758, Villarrica e interponen demanda laboral en Procedimiento de Aplicación General por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra del ex empleador de mi representada, Fundación Educacional Colegio de Humanidades, del giro de su denominación, representada legalmente por don Claudio Flores Céspedes, ignoro profesión y/u oficio, o por quien la represente conforme al artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, con domicilio en Gerónimo de Alderete 1027, Villarrica, en razón de los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expongo:

LOS HECHOS:

1.- Que doña Elena Elizabeth Riquelme Arriagada, fue contratada bajo vínculo de subordinación y dependencia el 01 de marzo 1989, doña Eliana Patricia Araneda Sandoval, con fecha 01 marzo 2000, don Álvaro David Seguel Chandía, con fecha 01 de marzo 2011 y don José Miguel Leonardo Torres Riquelme con fecha 01 de abril 2009.

2.- Que la relación laboral con su empleadora comenzó por medio de un contrato a plazo fijo, que fue renovándose año a año y a través de la incorporación de anexos de contrato que se supeditaban al principal, y se mantuvo continua por todo el tiempo hasta la desvinculación el día 28 de febrero de 2019.

3.- Que La jornada de trabajo hasta el término de la relación laboral, era de 44 horas semanales, distribuida entre los días lunes y viernes.



4.- Que La remuneración mensual pactada, era fija por mes , la actora Elena Riquelme (\$2.010.341.- promedio), la que se componía de sueldo base, más las bonificaciones correspondientes por ley, lo que permitió que obtener una cantidad correspondiente a once años de servicio por la suma de \$22.113.751.- de la cual se descontó el aporte por AFC por un total de \$ 3.473.519.-, pagando en el acto de comparendo de conciliación el monto final de \$ 18.640.322.- Doña Eliana Araneda , la remuneración mensual pactada, era fija por mes (\$2.045.891.- promedio), la que se componía de sueldo base, más las bonificaciones correspondientes por ley, lo que permitió obtener una cantidad correspondiente a once años de servicio por la suma de \$22.504.801.- de la cual se descontó el aporte por AFC por un total de \$ 2.527.606.-, pagando en el acto de comparendo de conciliación el monto final de \$ 19.977.195.- Don Álvaro Seguel Chandía, la remuneración mensual pactada, era fija por mes (\$1377.218.-), la que se componía de sueldo base, más las bonificaciones correspondientes por ley, lo que permitió que obtuviese una cantidad correspondiente a arios de servicio por la suma de \$11.017.744.- de la cual se descontó el aporte por AFC por un total de \$ 2.321.791.- cuando se pagó el finiquito en ante la Inspección del Trabajo de Villarrica. Y don José Miguel Leonardo Torres Riquelme, la remuneración mensual pactada, era fija por mes (\$1.483.717.- promedio), la que se componía de sueldo base, más las bonificaciones correspondientes por ley, lo que permitió que obtuviese una cantidad correspondiente a diez años de servicio por la suma de \$14.837.170.- de la cual se descontó el aporte por AFC por un total de \$ 2.584.381.-, pagando en el acto de comparendo de conciliación el monto final de \$12.252.789.

5.- Que, exponen que durante todo el tiempo trabajado tuvieron una conducta acorde con la ética necesaria que demandaba su labor, cumpliendo además con todas las obligaciones que le imponía el contrato y las órdenes que le impartía su empleadora, de manera que no han incurrido en causal alguna que permitiera el término unilateral de su contrato de trabajo.

EN CUANTO AL DESPIDO:



1.- En el mes de Noviembre de 2018, la empleadora, a través de una reunión, comunicó verbalmente el despedido por necesidades de la empresa (aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo), por aquello el contrato de trabajo finalizaba el día 28 de febrero de 2019, despido que no tiene justificación alguna, pues el establecimiento educacional necesariamente debió contratar un nuevo profesional que realice las funciones y continúe con la labor iniciada con los niños y niñas del Colegio de Humanidades de Villarrica.

2.-El despido es considerado improcedente por esta parte, pues no existe real causal que pueda justificar la separación de las labores de la profesora aduciendo “necesidades de la empresa”.

3.- No existe reducción en la matrícula de los estudiantes, y el puesto de trabajo que mi representada ocupaba desarrollando labores en el establecimiento educacional, ha sido reemplazado por otra persona, quien debió continuar con la instrucción que ejercía como profesora.

4.- Las labores de enseñanza y educación, importan un compromiso social con los estudiantes, quienes son los que absorben las prácticas que los adultos realizan, y bajo ese paradigma, la desvinculación por necesidades empresariales, sin un proceso de incorporación e inclusión de una nueva plana docente, transforma cualquier acción en improcedente, produciendo una afectación en el sistema educacional, sustentado en decisiones económicas que no consideran la mutabilidad de las funciones de quienes fueron parte de un equipo de trabajo que produce cambios desde la base social.

5.- Ante la comunicación empresarial del empleador, por terminar el contrato de trabajo docente por necesidades de la empresa, se intentó, conversar posibles acuerdos para que, en consideración a las funciones que mi representada había prestado (de excelencia y contribuyendo a mejorar día a día el bienestar educacional de los niños y niñas del Colegio de Humanidades de Villarrica), se arribase a bases para concluir la relación laboral validando las funciones realizadas.



6.- No se recibió respuesta formal de la empleadora, por aquello, y ante la nula información sobre el finiquito y el real término del contrato de trabajo (toda vez que, por las solas circunstancias, no se condice con la justificación expuesta por el Establecimiento Educacional), decidimos interponer las acciones judiciales correspondientes, pues la empleadora no mostró interés efectivo que pudiese cerrar la relación contractual en forma legal.

7.- Importante indicar que, existen irregularidades en el término de la relación laboral, las que parten en el por el pago de las cantidades debidas por años de servicio, fuera del plazo que la norma establece, pues la institución educacional hizo caso omiso a las múltiples peticiones para firma de finiquito y pago de los montos mínimos exigidos por ley, produciendo un perjuicio económico y social a la trabajadora, quien quedó en calidad de deudor incumplidor ante las instituciones para las cuales debe responder financieramente.

8.- Cabe señalar además que, se instó por parte del empleador que la trabajadora firmará su finiquito de trabajo privándole de la reserva de acciones, para con ello minar las posibilidades legales para reclamar por la improcedencia de aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y FINIQUITO:

Hago presente a U.S. que a la fecha del despido, la demandada se encuentra al día en el pago de las cotizaciones previsionales, y ha enterado la suma que por ley está llamado a pagar por años de servicio, sin embargo, descontó de dicha cantidad el monto por AFC.

I) EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE, señalan:

1.- Según lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez



ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con los respectivos aumentos que establece nuestra ley laboral, que para el caso que nos convoca, ascendería a un 30% por aplicación de la legislación laboral vigente.-

2.- Asimismo, el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en su párrafo segundo, dispone que “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”.

3.- El actual ordenamiento jurídico, presenta la hipótesis de terminar un contrato de trabajo por necesidades de la empresa, cuya acreditación y peso probatorio corresponde al empleador. En consecuencia, si no se prueban los hechos en que se pretende fundar la desvinculación –como en el presente caso-, procede el aumento de la indemnización por despido injustificado señalada y reglada porcentualmente en el Código del Trabajo.

4.- Por otra parte, en cuanto al sustento del despido por necesidades de la empresa, debe necesariamente existir una relación causal entre las necesidades reales y su origen, las que deben corresponder a alguna de las indicadas en el precepto legal, es decir: racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, circunstancias que para el caso que nos convoca, no se condicen con la realidad imperante en la Fundación Educacional Colegio de Humanidades, que pretende justificar la desvinculación docente por reestructuración del proyecto educativo, desechando y no incluyendo a quienes han formado parte de aquel.

5.- Que, en el caso presentado a S.Sa., la causal de término de la relación laboral que se esgrime, dice relación más bien con el crecimiento de los distintos proyectos de la Fundación, contraria a la relación laboral, cuestión que ha sido proscrita de nuestra legislación, y que fuere suprimida por el legislador en la reforma laboral del año 2001 a través de la Ley N° 19.759, que modificó el artículo



161 del Código del ramo, que antes la contemplaba como parte de la causal de despido. En efecto, cuando se discutió la derogación de aquella situación contemplada en el texto anterior del artículo 161 del Código del Trabajo, se menciona en la discusión parlamentaria que “quienes trabajan en la empresa no son herramientas: son seres humanos. Hay carencia de respeto a la dignidad de las personas (...) la falta de adecuación laboral es una parte importante de la responsabilidad de la propia empresa y por lo tanto no parece razonable que se castigue al trabajador por una función que no cumplió el que emplea”.

6.- Por otra parte, como lo han sostenido de forma uniforme nuestros Tribunales de Justicia, que si se declara injustificado el despido, ha de restituirse el descuento efectuado por la empleadora por concepto de aporte del Seguro de Cesantía, y en ese sentido, el considerando octavo de la sentencia de la Excelentísima Corte Suprema (autos Rol 65.375- 2016) señala, citando lo que la misma Corte Suprema señaló en los autos rol 2.778 – 5 2015, que: “una condición sine qua non para que opere – el descuento – es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, agregando 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 tantas veces ya citada”. (Refiriéndose a la Ley N° 19.728).

7.- Que siendo el despido injustificado, entonces, procede que se decrete el reintegro de la suma descontada por dicho aporte de forma indebida por la demandada (junto con el aumento del treinta por ciento en el concepto de indemnización por años de servicio).

SEÑALAN COMO CONCLUSIONES:

Respecto de doña Elena Riquelme Arriagada

1) Que la trabajadora representada prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, en calidad de profesora, desde el 01 de Marzo de 1989 a 28 de Febrero de 2019.



2) Que la remuneración mensual pactada al momento del despido estableció una compensación por años de servicio ascendente a la suma de \$22.113.751.-, de la cual se descontó el monto por AFC de \$3.473.519.-

3) Que, la trabajadora fue despedida por comunicación del empleador, invocando como causal la establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, causal que es reclamada judicialmente por medio de la presente demanda, por ser improcedente, toda vez que esta parte considera que no existen fundamentos suficientes para que el empleador impetre la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

4) Que la demandada adeuda a la actora las sumas que se señalarán en la parte petitoria de la demanda.

Termina solicitando, previas citas legales tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES, ya individualizada, darle tramitación y en definitiva acogerla, dando lugar a ella en todas sus partes y declarar:

1.- Que el despido es improcedente por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo;

2.-Que el demandado deberá ser condenado a pagar la suma de \$ 6.634.125.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a) , esto es el aumento del 30% en la cantidad debida por años de servicio.

3.- Restitución del monto descontado por concepto de aporte del empleador el AFC, que asciende a la suma de \$3.473.519.-

4.- O las sumas que US., estime fijar conforme al mérito del proceso, más los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, hasta la fecha efectiva del pago.

5.- Que se condene a la contraria a las costas de la causa.



Respecto de Eliana Patricia Araneda Sandoval

1) Que la trabajadora representada prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, en calidad de profesora, desde el 01 de Marzo de 2000 a 28 de Febrero de 2019.

2) Que la remuneración mensual pactada al momento del despido estableció una compensación por años de servicio ascendente a la suma de \$22.504.801.-, de la cual se descontó el monto por AFC de \$2.527.606.-

3) Que, la trabajadora fue despedida por comunicación del empleador, invocando como causal la establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, causal que es reclamada judicialmente por medio de la presente demanda, por ser improcedente, toda vez que esta parte considera que no existen fundamentos suficientes para que el empleador impetre la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

4) Que la demandada adeuda a la actora las sumas que se señalarán en la parte petitoria de la demanda.

Termina solicitando, previa citas legales, tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES, ya individualizada, darle tramitación y en definitiva acogerla, dando lugar a ella en todas sus partes y declarar:

1.- Que el despido es improcedente por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo;

2.-Que el demandado deberá ser condenado a pagar la suma de \$ 6.751.440.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a) , esto es el aumento del 30% en la cantidad debida por años de servicio.

3.- Restitución del monto descontado por concepto de aporte del empleador el AFC, que asciende a la suma de \$2.527.606.-



4.- O las sumas que US., estime fijar conforme al mérito del proceso, más los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, hasta la fecha efectiva del pago.

5.- Que se condene a la contraria a las costas de la causa.

Respecto de don Álvaro David Seguel Chandía

1.-Que la compareciente prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, en calidad de profesor, desde el 01 de Marzo de 2011 a 28 de Febrero de 2019.

2.-Que la remuneración mensual pactada al momento del despido estableció una compensación por años de servicio ascendente a la suma de \$11.017.744.-, de la cual se descontó el monto por AFC, pagando al trabajador en el Comparendo de Conciliación la suma de \$8.640.232.- por finiquito de trabajo

3.- Que, el trabajador fue despedido por comunicación del empleador, invocando como causal la establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, causal que es reclamada judicialmente por medio de la presente demanda, por ser improcedente, toda vez que esta parte considera que no existen fundamentos suficientes para que el empleador impetere la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

4.- Que la demandada adeuda a la actora las sumas que se señalarán en la parte petitoria de la demanda.

Termina solicitando, previa citas., se sirva tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES, ya individualizada, darle tramitación y en definitiva acogerla, dando lugar a ella en todas sus partes y declarar:

1.- Que el despido es improcedente por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo;



2.-Que el demandado deberá ser condenado a pagar la suma de \$ 3.305.323.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a) , esto es el aumento del 30% en la cantidad debida por años de servicio.

3.- Restitución del monto descontado por concepto de aporte del empleador el AFC, ascendente a la suma de \$2.321.791.-

4.- O las sumas que US., estime fijar conforme al mérito del proceso, más los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, hasta la fecha efectiva del pago.

5.- Que se condene a la contraria a las costas de la causa.

Respecto de don José Miguel Leonardo Torres Riquelme.

1.-Que la compareciente prestó servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, en calidad de profesor, desde el 01 de Marzo de 2011 a 28 de Febrero de 2019.

2.-Que la remuneración mensual pactada al momento del despido estableció una compensación por años de servicio ascendente a la suma de \$14.837.170.-, de la cual se descontó el monto por AFC de \$2.584.281.-

3.-Que, el trabajador fue despedido por comunicación del empleador, invocando como causal la establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, causal que es reclamada judicialmente por medio de la presente demanda, por ser improcedente, toda vez que esta parte considera que no existen fundamentos suficientes para que el empleador impetre la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

4.- Que la demandada adeuda a la actora las sumas que se señalarán en la parte petitoria de la demanda.

Termina solicitando, previa citas legales, tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Aplicación General Laboral por Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES, ya individualizada, darle



tramitación y en definitiva acogerla, dando lugar a ella en todas sus partes y declarar:

1.- Que el despido es improcedente por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo;

2.- Que el demandado deberá ser condenado a pagar la suma de \$ 4.451.151.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a), esto es el aumento del 30% en la cantidad debida por años de servicio.

3.- Restitución del monto descontado por concepto de aporte del empleador el AFC, que asciende a la suma de \$2.584.381.-

4.- Las sumas que US., estime fijar conforme al mérito del proceso, más los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, hasta la fecha efectiva del pago.

5.- Que se condene a la contraria a las costas de la causa.

SEGUNDO: Comparece ROMÁN GÓMEZ CONTRERAS, abogado, cédula nacional de identidad N°13.815.715-6, actuando en representación convencional de la demandada FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES DE VILLARRICA, persona jurídica de derecho canónico, R.U.T. N°65.044.476-0, representada por don Claudio Andrés Flores Céspedes, chileno, casado, profesor, cédula nacional de identidad N°10.031.952-7, ambos domiciliados para estos efectos en calle Gerónimo de Alderete N°1027, de la comuna y ciudad de Villarrica, en los autos ordinarios laborales RIT O-15- O-16- O-17 y O 18. todos año 2019, a SS., con respeto digo:

Por este acto, en la representación que invisto y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 452 del Código del Trabajo, encontrándonos dentro del término legal, contesto la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales interpuesta por doña ELENA ELIZABETH RIQUELME ARRIAGADA, PATRICIA ARANEDA SANDOVAL, ALVARO DAVID SEGUEL CHANDIA Y JOSE MIGUEL LEONARDO TORRES RIQUELME todos ya individualizados, en contra de mi representada la Fundación Educacional Colegio de Humanidades de



Villarrica, solicitando desde ya su total y absoluto rechazo, con expresa condenación en costas, de conformidad a los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que a continuación expongo.

I. NEGATIVA DE LOS HECHOS EN FORMA EXPRESA Y CONCRETA.

1. Niego que la demandante haya sido despedida de forma injustificada, sino todo lo contrario, mi representada se encuentra inmersa en un proceso de reorganización, que tiene por pilar fundamental la renovación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en todos sus ejes, innovando la propuesta educativa, organización y forma de gestionar las actividades, tal como se acreditará;

2. Niego que se le adeude el incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio, atendida que la causal es justificada;

3. Niego que haya sido descontado indebidamente el aporte del empleador al seguro de cesantía de la demandante, por ser plenamente procedente dicho descuento conforme lo dispone la ley N°19.728.

En todo caso, rechazamos categóricamente los hechos denunciados en la demanda, los mismos se dieron conforme a lo comunicado en la carta de despido y en esta contestación, tal como se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

II. DEFENSA NEGATIVA.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, esta parte asume la defensa negativa de todo aquello que no sea reconocido expresamente en esta presentación.

III. DEL DESPIDO JUSTIFICADO Y CAUSAL INVOCADA.

En cuanto al despido injustificado que alega la demandante, es menester señalar, que el término de su contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa fue comunicado mediante carta de fecha 30 de noviembre de 2018,



16 de noviembre 2018 informándosele el término de la relación laboral, conforme lo ordena nuestra legislación laboral.

La misiva cumple con todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, precepto legal que contempla los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador, para efectos de comunicar a un trabajador el término de su relación laboral por necesidades de la empresa, como el caso de autos.

En la referida carta, se expresa la causa legal motivo del despido de la actora, contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, y los hechos que configuran dicha causal, comunicación que es del siguiente tenor en su parte pertinente:

“Los hechos en que se funda esta decisión consisten en una modificación sustancial del departamento al cual usted pertenece, y en su caso particular, debido a la prescindencia de sus labores como profesora de Biología Química y Cs. Naturales.

Hacemos presente que su desvinculación ha sido necesaria, debido a los requerimientos mandados por la nueva dirección del Establecimiento, en concordancia con lo informado a los trabajadores el pasado viernes 9 de Noviembre de 2018, por el Directorio de la Fundación Educacional del Colegio al cual usted presta servicios, en donde se comunica el nuevo proyecto educacional para el 2019.” (El destacado es nuestro)

Los fundamentos de la causal de necesidades de la empresa en este caso, fluyen de consideraciones relativas a la renovación y cambio del Proyecto Educativo Institucional (PEI) del Colegio de Humanidades, que necesariamente derivan en cambios estructurales en diversos aspectos de mi representada, que debieron efectuarse precisamente en el área en que la actora prestaba sus servicios, tal como se dirá más adelante, junto a diversos estamentos dentro de la organización del establecimiento educacional.



La carta de despido señala clara y precisamente los hechos en que se funda su despido, lo cual le permitió conocer oportunamente la razón de su desvinculación, no dejando dudas en cuanto a cuáles fueron las razones que determinaron el despido de la ex trabajadora, cumpliéndose, por tanto, con la exigencia legal que exige indicar los hechos en que se funda el mismo.

Inclusive S.S., tal como acreditaremos en la etapa correspondiente, mi representada comunicó con fecha 09 de noviembre de 2018 a la comunidad escolar completa, dentro de la cual se incluye la planta de docentes donde se desempeñaba la demandante, que el establecimiento educacional se estaba sometiendo a una renovación y recreación de la propuesta educativa, circunstancia que derivaría consecuentemente en reorganizar la estructura en su todo, por lo que la actora no puede desconocer los hechos sobre los cuales versa este proceso de reestructuración.

En efecto, se observa claramente que la carta es ajustada a la ley, aun cuando esta no contenga una gran extensión, lo que en ningún caso significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez, que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, pudiendo estar ella presente en una comunicación breve o extensa; de este modo, si a la trabajadora se le informa en forma breve pero precisa, las razones de su despido, dicha carta se encontraría ajustada a derecho sin duda alguna.

Una situación completamente distinta es que la actora no esté de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación de la realidad entre las partes, en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en estos autos, y constituye una discusión de fondo, no teniendo relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido.

Ahora bien, lo que la actora cuestiona de su carta de despido es que mi representada habría contratado a nuevos profesionales que realicen las funciones que ella realizaba, aseveraciones que corresponden a meras suposiciones de la actora, sobre todo si tomamos en cuenta que la demandada de autos a propósito



de la reorganización que lleva a cabo, ha desvinculado a más de ocho personas a la fecha.

Por otro lado, la demandante aduce que sería improcedente su despido atendido que otras personas supuestamente estarían reemplazándola, lo que dista de la realidad, ya que las funciones que desarrollaba la demandante fueron subsumidas por otros departamentos y funcionarios, sin haberse contratado reemplazos.

Las necesidades como causal de despido, pueden ser de la empresa, establecimiento o servicio, lo que es indicativo que la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Muy por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio.

IV. DEL PROCESO DE REORGANIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL.

Tal como refiere la misiva entregada a la demandante, la Fundación Educacional Colegio de Humanidades comunicó a toda la comunidad escolar mediante una carta de fecha 09 de noviembre de 2018, los profundos cambios en que incurriría, de manera de renovar la propuesta educativa, la organización interna, y la forma de gestionar las actividades, entre otros.

Dicha carta ponía en conocimiento a la comunidad toda de un cambio estructural que afectaría todos los ámbitos organizacionales, funcionales, académicos y administrativos del Colegio, inclusive fue renovado el cuadro directivo del Colegio, asumiendo como nuevo Director, el señor Claudio Flores Céspedes.

Sin perjuicio de ser acompañada en la etapa procesal pertinente, la referida carta de 09 de noviembre de 2018 señala en lo pertinente lo que sigue:

“(.) El Colegio de Humanidades del Sagrado Corazón de Jesús de Villarrica debe prepararse y preparar a sus estudiantes para enfrentar los desafíos que la cultura contemporánea nos propone y, para ello, en continuidad con el



proyecto educativo iniciado hace setenta años, debemos recrear y renovar nuestra propuesta educativa, nuestra organización y la forma de gestionar nuestras actividades. En este escenario, el Directorio de la Fundación Educacional Colegio de Humanidades ha asumido los siguientes pilares fundamentales para animar esta nueva etapa de la actividad educativa de nuestra comunidad: El correcto conocimiento y comprensión de la complejidad del mundo y de la persona humana desde la fe en Jesucristo, la participación cada vez más activa de los padres y apoderados en el proceso educativo, el fortalecimiento del rol docente en la interacción con los estudiantes, la inserción cada vez más valiosa y significativa en la comunidad de Villarrica y La Araucanía, el replanteamiento de las metodologías y herramientas de aprendizaje, la simplificación de las gestiones a través de sistemas de colaboración eficientes y el apoyo a proyectos de vida valiosos para el profesorado. El adecuado desarrollo de estos siete pilares nos permitirá, además, enfrentar con éxito los retos locales que enfrentamos, como son la ampliación del Colegio hacia los primeros cursos de enseñanza básica, las nuevas políticas que nos propone la Reforma Educacional, así como el cumplimiento estricto de la normatividad que rodea todo el actuar del Colegio.” (El destacado es nuestro)

Como podrá apreciar S.S., mi representada comenzó este gran proceso de renovación y reorganización con anterioridad a la carta mencionada, debiendo desvincular a una serie de funcionarios, en aras de afrontar de mejor manera las circunstancias que se avecinan, con la aplicación de un proyecto educativo íntimamente ligado con la actualidad y las necesidades de la comunidad, y precisamente poder enfrentar los desafíos que conlleva la educación hoy por hoy.

En el caso de autos S.S., el proceso antes mencionado afectó, entre otros, al departamento donde laboraba la actora y específicamente la Unidad Técnico Pedagógica en la cual ejercía su cargo de Encargada de Evaluación del Segundo Ciclo, lo que configura la causal legal por la cual se le despidió.

Como ya se señaló, la actora Elena Riquelme Arriagada, prestaba servicios para el Colegio de Humanidades desempeñándose como profesora de Biología, Química y Ciencias Naturales, además de ostentar un cargo de Encargada de Evaluación del Segundo Ciclo en la Unidad Técnico Pedagógica,



que fue eliminada según se dirá. La actora Elena Araneda Sandoval, prestaba servicios como Inspectora General Nivel Educación Básica y solo en forma residual algunas horas de profesora de Biología, Química y Ciencias Naturales. El actor Álvaro Seguel Chandía, prestaba servicios, desempeñándose como profesor de Filosofía y el actor o se Miguel Leonardo Torres Riquelme, se desempeñaba como profesor de Educación Física y Recreación.

Dentro de los cambios sustanciales y más significativos encontramos los siguientes, sin perjuicio de ser acreditados en la etapa procesal de prueba:

a. La Unidad Técnico Pedagógica fue eliminada.

En el proyecto educacional institucional (PEI) 2019 fue eliminada la unidad técnico pedagógica, dentro de la cual se desempeñaba la demandante como Encargada de Evaluación del Segundo Ciclo (2°, 3° y 4° año medio), reemplazándose por Jefes de departamentos de Lenguaje y Comunicación, Matemáticas, Ciencias Sociales, Ingles, Ciencias Naturales, Artes visuales, Musicales y Tecnología, Educación Física y Religión.

b. La Inspectoría fue eliminada.

Asimismo, en el proyecto educacional institucional (PEI) 2019, a diferencia del correspondiente al año 2018, elimina la institución de la Inspectoría, tanto de la enseñanza básica como la enseñanza media, siendo reemplazadas por otras unidades de coordinación, más generales, como (i) Convivencia Escolar, (ii) Formación, (iii) Innovación y (iv) Desarrollo, (v) Comunicaciones, entre otras, dentro del equipo directivo.

Las renovación y reorganización implementada tienen como finalidad asegurar el desarrollo de los docentes y asistentes de la educación, la organización, mantención y optimización de los recursos en función del PEI (Proyecto Educativo Institucional) y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Lo anterior se enmarca expresamente dentro de lo dispuesto por el artículo 161 del Código del Trabajo, al establecer expresamente en su inciso 1° la



procedencia del despido de un trabajador por modernización de un establecimiento, dentro de la cual se enmarca la reorganización, al disponer: “El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.”

Recurriendo al sentido natural y obvio, debe determinarse el alcance del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, de manera de analizar la expresión “necesidades” utilizada por el legislador laboral.

Conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa “todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir” y a su turno, la voz “sustraerse” se define como la acción de apartarse o separarse. De ahí que es posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, se alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse, faltar o resistir. Y en ese orden de ideas, no es posible resistirse al despido de un trabajador, cuando por ello pasa la adaptación de la empresa o establecimiento a nuevas condiciones económicas más gravosas; o bien, cuando ello resulta imprescindible desde la perspectiva de un proceso de reestructuración empresarial (en este sentido, Varas Castillo, Mario: Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho Universidad de Chile, Vol. 2, N°3, 2011, p.84).

La incorporación de la causal de necesidades de la empresa dentro de nuestro sistema de terminación del contrato de trabajo, materializó una clara orientación normativa tendiente a establecer una regulación que conciliase por un lado, la debida protección del trabajador, y por otro, la imprescindible flexibilidad que requiere la empresa para adaptarse a las condiciones fluctuantes que exige la comunidad, en un contexto de fuerte competencia y de necesidades cada día más diversas y complejas por parte de la colectividad.



Por su parte, los requerimientos de flexibilización laboral para el empleador, se recogían por medio de una causal que le permitía un manejo adecuado de la planilla laboral frente a ciertas necesidades impostergables, como aquellas derivadas de los permanentes procesos de reestructuración.

Recordemos S.S. que mi representada corresponde a una Fundación Educacional sin fines de lucro, que en aras de mantener el correcto funcionamiento y mantención del Colegio, y adaptándose a las continuas modificaciones y necesidades de la comunidad toda, se ha visto en la necesidad imperiosa de desvincular a diversos trabajadores en virtud de una renovación y reorganización que no tiene más fundamento que propender a que la institución educacional se mantenga en el tiempo, ofreciendo un servicio de calidad a la comunidad de Villarrica y sus alrededores.

En efecto, el despido de la demandante no obedece a un hecho arbitrario, ilegal o discriminatorio de esta parte, sino que, a circunstancias netamente objetivas, esto es, un proceso a gran escala de renovación de la propuesta educativa que ofrece la institución, que derivó en la reorganización de diversas áreas y servicios, dentro de las cuales se encontraban aquellas en la que se desempeñaba la demandante.

Por tanto, es ajustado a derecho invocar la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que contempla como una de sus hipótesis la racionalización en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Habiéndose configurado efectivamente la causal de necesidades de la empresa en autos, por haberse realizado un proceso de reestructuración del área o servicio de trabajo en el cual se desempeñaba la actora, que significó la disminución de trabajadores de no solo su área y establecimiento, sino otras áreas más dentro de la institución de educación, no se ha infringido norma legal alguna al despedir a la demandante, toda vez que lo exigido es la configuración de la causal legal que haga necesaria la separación de uno o más trabajadores de la empresa, siendo prerrogativa del empleador determinar cuáles de los trabajadores deben ser despedidos.



Cabe tener presente S.S. que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndosele al empleador la conservación y desarrollo de su actividad en la forma que considere más adecuada en consideración al desarrollo eficiente de la actividad realizada, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Este derecho, por lo demás, ha sido reconocido por el Código del Trabajo en diversas normas, tales como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el artículo 161 inciso 1°, que reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización a los trabajadores despedidos regulada por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador. Por ello, si para asegurar el éxito de su actividad económica se hace necesaria la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado para hacerlo, aun cuando debe indemnizarlo en conformidad a la ley, consagrando así nuestro sistema jurídico solamente una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizándola con el derecho del empleador de organizar y administrar la empresa.

Asimismo, en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a qué trabajador desvincular. Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa.



Pero ello, no importa un despido injustificado sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento legal y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la Republica. El empleador debía necesariamente elegir a un trabajador para despedirlo, por haberse configurado la causal de despido por necesidades de la empresa, pero ello no importa una desvinculación improcedente, no obstante que la ex-trabajadora lo sienta así, sentimiento que es comprensible, porque ha quedado privado de su fuente laboral por un hecho que no le es imputable.

La extensa Jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia ha reconocido que es el empleador en virtud de su potestad de dirección y mando, quien decide a qué trabajador desvincular por necesidades de la empresa, siendo clarificador la siguiente sentencia de la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción1:

“11.-. En otras palabras, la causal de necesidades de la empresa no puede atribuirse a ningún trabajador en particular, sino a cualquiera de ellos, en la medida que se vean afectados por los hechos de carácter general que configuran la causal. La única exigencia del legislador es que esos eventos o circunstancias generales, sean de naturaleza económica o sean de origen tecnológico, determinen la necesidad de separar "a uno o más trabajadores". Por ello, la decisión de qué y cuántos trabajadores se verán afectados por la causal, en la medida que formen parte de la actividad afectada, corresponde al empleador que es quien detenta la potestad de mando, dirección, organizar y administrar la empresa”. (El destacado es nuestro)

Por otro lado, las sanciones deben ser de derecho estricto, es decir, deben estar expresamente contenidas en la ley, razón por la cual al no establecer la ley 19.728 en ninguna parte la obligación del empleador de restituir los fondos descontados de la indemnización por término del contrato del trabajador, no resulta procedente la pretensión de la contraria en este punto.

En este mismo sentido, el legislador ya ha sancionado al empleador en caso de que el despido sea declarado injustificado, y tal sanción es la contenida en el artículo 168 del Código del Trabajo, sanción que corresponde únicamente al



recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios, y no adicionalmente la devolución del seguro de cesantía descontado por el empleador.

La ley no supedita el derecho del empleador de hacer el descuento de su aporte al seguro de cesantía de la actora a que el despido sea justificado o no, únicamente exige que el despido sea por la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, si el propio legislador no exige una calificación del despido para que sea pertinente el descuento, no puede entonces pretender la actora sancionar a mi representada por una distinción que no se encuentra contenida en la norma.

Traemos a colación S.S., un fallo de nuestra Excelentísima Corte Suprema de Justicia de fecha 04 de marzo de 20193 que, conociendo de un recurso de unificación de Jurisprudencia, acoge este último, declarando que la imputación realizada en la indemnización por años de servicio en relación con el aporte del empleador al seguro de cesantía del trabajador si era procedente y legal, refiriendo en lo pertinente lo que sigue: "Sexto: Que, en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal.

Corroborra lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: "...

Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su



obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa.”.

Séptimo: Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728.

Octavo: Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador.

Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Noveno: Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se



invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de esta Corte, es errada la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada.

Décimo: Que, en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Temuco cuando rechazan el recurso de nulidad interpuesto por la demandada fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.” (El destacado es nuestro)

Tal como se ha pronunciado la Jurisprudencia⁴ en diciembre de 2017 por la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, la imputación efectuada por mi representada al aporte al seguro de cesantía realizado es correcta, con la sola invocación de la causal de necesidades de la empresa, con plena independencia de si aquella es posteriormente declarada injustificada por un Tribunal:

“CUARTO: Que como lo ha resuelto esta Corte en fallos anteriores (sentencias roles N°s 177- 2017 y 1424-2017 de 20 de abril y de 16 de octubre de este año, respectivamente), lo que ha pretendido el régimen del seguro obligatorio de cesantía que consagra la Ley N° 19.728 es alcanzar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante en el evento que el motivo del término de la relación laboral no dé derecho a indemnización y la carga económica que puede eventualmente representar para un empleador el hecho del



despido, cuando la razón del cese de los servicios lleva aparejada indemnización, tal como se desprende de la historia fidedigna del establecimiento del mismo cuerpo normativo. Así, tratándose de causales de despido que en conformidad a la ley no dan derecho a indemnización por años de servicio, el seguro de cesantía actúa como una suerte de indemnización a todo evento. Pero en los otros casos, esto es, cuando el término de la relación laboral da derecho a esa indemnización, el régimen contemplado en la Ley N° 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, en el sentido que debe pagar la indemnización legal que corresponde.

En razón de lo anterior, para imputar a la indemnización por años de servicio el aporte efectuado por el empleador al seguro, es suficiente y sólo basta que el motivo esgrimido por este último para poner término a la relación laboral haya sido el de necesidades de la empresa, previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, resultando absolutamente irrelevante, para estos fines, si tal determinación halla o no justificación. De no hallarla, ello trae aparejado como consecuencia sólo el incremento en la indemnización hasta en un 30%, conforme lo prevé la letra a) del artículo 168 del mismo código;

QUINTO: Que, por consiguiente, al condenarse a la demandada a la devolución del aporte efectuado por ella durante la vigencia de la relación laboral en la cuenta individual de cesantía del actor, descontado en su oportunidad del finiquito suscrito, en circunstancias que el motivo del despido fue la causal de necesidades de la empresa, la sentencia impugnada ha incurrido en la infracción de ley en que se sustenta el recurso y ese error ha influido de manera sustancial en su parte dispositiva, pues de no habérsela cometido el fallo habría desestimado la demanda intentada en esta parte. En tales condiciones y por cumplirse los supuestos del artículo 477 del Código del Trabajo, el presente recurso de nulidad debe ser acogido.”

No debe olvidarse S.S., que el legislador, al inicio del artículo 13 de la ley 19.728 reiteró la obligación de indemnizar por años de servicio al trabajador que es despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, para luego



indicar que se imputan a la indemnización los aportes efectuados por el empleador más su rentabilidad.

Tal como se ha venido razonando, el seguro de cesantía opera como una suerte de compensación a todo evento en aquellos casos en que la causal de término de contrato de trabajo no da derecho a indemnización por años de servicio, ya que según lo autoriza el artículo 52 de la ley en comento, el trabajador podrá con la sola presentación de los antecedentes de la desvinculación ante la entidad administradora de fondos de cesantía requerir giros mensuales con cargo al fondo formado por las cotizaciones aportadas y su rentabilidad.

Lo que ha pretendido el régimen del seguro obligatorio de cesantía es alcanzar un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante en el evento que el motivo del término de la relación laboral no dé derecho a indemnización, y la carga económica que puede eventualmente representar para un empleador el hecho del despido, cuando la razón del cese de los servicios lleva aparejada indemnización, tal como se desprende de la historia fidedigna del establecimiento del mismo cuerpo normativo.

En el mismo sentido, para imputar a la indemnización por años de servicio el aporte efectuado por el empleador al seguro, es suficiente y sólo basta que el motivo esgrimido por este último para poner término a la relación laboral haya sido el de necesidades de la empresa, previsto en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, resultando absolutamente irrelevante, para estos fines, si tal determinación halla o no justificación. De no hallarla, ello trae aparejado como consecuencia sólo el incremento en la indemnización hasta en un 30%, conforme lo prevé la letra a) del artículo 168 del mismo código, que constituye ya una sanción de por sí, siendo innecesario castigar doblemente al empleador con la devolución de lo legalmente descontado.

VI. PETICIONES CONCRETAS.

La actora ha demandado los siguientes conceptos, que ruego a S.S. se declaré respecto de ellos lo que sigue:



1. Se declare injustificado el despido: Esta solicitud debe ser rechazada, conforme a los argumentos ya señalados, pues los hechos fundantes del despido se ajustan a lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo;

2. Recargo del 30% por sobre la indemnización por años de servicio: Nada se adeuda por este concepto, pues el despido está justificado;

3. Restitución del monto descontado por aporte del empleador al Seguro de Cesantía: Nada se adeuda por dicho concepto por ser legalmente procedente y, por lo demás, el despido se encuentra justificado;

4. Reajustes e intereses: Nada se adeuda por este concepto.

5. Costas: Solicito el rechazo de la demanda con costas o, en subsidio, y para el caso que ésta sea acogida, que se exonere a mi representada del pago de costas por tener motivo plausible para litigar.

POR TANTO,

A S.S. RUEGO, tener por contestada la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales intentada por doña ELENA ELIZABETH RIQUELME ARRIAGADA doña ,PATRICIA ARENEDA SANDOVAL, don ALVARO SEGUEL CHANDIA y DON JOSE MIGUEL LEONARDO TORRES RIQUELME, en contra de mi representada la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES DE VILLARRICA, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, debiendo rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas, declarando en definitiva:

1. Que se rechaza la demanda de despido injustificado, por cuanto éste se enmarca en lo establecido en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y, por tanto, se encuentra justificado;

2. Que, producto de declararse que el despido de la actora por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo se encuentra justificado, no procede se condene a mi representada al pago de recargo de 30% por sobre la indemnización por años de servicio;



3. Que se rechaza la solicitud de devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora, por cuanto es completamente procedente en virtud de la ley N°19.728;

4. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, intereses ni costas;
y

5. Que se condena en costas a la actora, en subsidio, que se exime a esta parte de su pago por haber tenido motivo plausible para litigar.

TERCERO: Con fecha 16 octubre 2019, se realiza audiencia preparatoria, el tribunal llama a las partes a conciliación, la que no se produce. Se fijan los hechos no controvertidos: 1.- Relación laboral entre las partes y su terminación, .- 2.- Monto de las remuneraciones. 3.- Cotizaciones previsionales al día. A continuación se fijan los hechos a probar: 1.- Efectividad que el despido carece de justificación. 2.- Procedencia del descuento del seguro de cesantía del artículo 13 de la Ley 19.728.

CUARTO: Que la demandada en apoyo a sus defensas, rindió la siguiente prueba:

Documental:

Elena Elizabeth Riquelme Arriagada.

1. Contrato de Trabajo de la actora de fecha 01 de marzo de 2005.

2. Anexo de contrato de trabajo de la actora de fecha 01 de junio de 2017.

3. Carta de despido de la actora de fecha 30 de noviembre de 2018 junto a su comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato en portal de la DT y comprobante de envío de carta certificada.

4. Finiquito de la trabajadora de fecha 11 de marzo de 2019, firmado y ratificado ante Fiscalizador de la Dirección del Trabajo con fecha 02 de abril de 2019.



5. Liquidaciones de sueldo de la actora correspondiente a los meses de diciembre de 2018, enero 2019 y febrero del 2019

6. Dos certificados de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora de fecha 05 de marzo de 2019.

7. Acta de comparendo de conciliación de fecha 02 de abril de 2019.

Respecto de Eliana Patricia Araneda Sandoval:

1. Contrato de Trabajo del actor de fecha 01 de marzo de 2004.

2. Anexo de contrato de trabajo del actor de fecha 05 de enero de 2015.

3. Carta de despido de la actora de fecha 30 de noviembre de 2018 junto a su comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato en portal de la DT y comprobante de envío de carta certificada.

4. Finiquito de la trabajadora de fecha 11 de marzo de 2019, firmado y ratificado ante Fiscalizador de la Dirección del Trabajo con fecha 02 de abril de 2019.

5. Liquidaciones de sueldo de la actora correspondiente a los meses de diciembre de 2018, enero y febrero de 2019.

6. Dos certificado de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora de fechas 12 de marzo de 2019.

7. Acta de comparendo de conciliación de fecha 02 de abril de 2019.

Respecto de Álvaro David Seguel Chandía:

1. Contrato de Trabajo del actor de fecha 01 de marzo de 2011.

2. Anexo de contrato de trabajo del actor de fecha 05 de enero de 2015.

3. Carta de despido del actor de fecha 16 de diciembre de 2018 junto a su comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato en portal de la DT y comprobante de envío de carta certificada.



4. Finiquito del trabajador de fecha 11 de marzo de 2019, firmado y ratificado ante Fiscalizador de la Dirección del Trabajo con fecha 02 de abril de 2019.

5. Liquidaciones de sueldo del actor correspondiente a los meses de diciembre de 2018, enero y febrero de 2019.

6. Dos certificados de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía del actor de fecha 11 de marzo de 2019.

7. Acta de comparendo de conciliación de fecha 02 de abril de 2019.

Respecto de José Miguel Leonardo Torres Riquelme:

1. Contrato de Trabajo del actor de fecha 01 de marzo de 2010.

2. Anexo de contrato de trabajo del actor de fecha 01 de marzo de 2013 y 05 de enero de 2015.

3.-Carta de despido del actor de fecha 30 de noviembre de 2018 junto a su comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato en portal de la DT y comprobante de envío de carta certificada.

4.-Finiquito del trabajador de fecha 11 de marzo de 2019, firmado y ratificado ante Fiscalizador de la Dirección del Trabajo con fecha 02 de abril de 2019.

5.-Liquidaciones de sueldo del actor correspondiente a los meses de diciembre de 2018, enero y febrero de 2019.

6.-Dos certificados de saldo de aporte del empleador al seguro de cesantía del actor de fecha 05 de marzo de 2019.

7.-Acta de comparendo de conciliación de fecha 02 de abril de 2019.

Prueba común a los demandantes:

1. Proyecto Educativo Institucional del año 2018

2. Proyecto Educativo Institucional del año 2019



YXWXXVXTGD

3. Organigrama vigente 2019 del Colegio de Humanidades.
4. Libro de remuneraciones de octubre 2018.
5. Libro de remuneraciones de febrero 2019.
6. Libro de remuneraciones de abril 2019.
7. Carga horaria del año 2018 correspondiente al Colegio de Humanidades del Sagrado Corazón de Jesús.
8. Carga horaria del año 2019 correspondiente al Colegio de Humanidades del Sagrado Corazón de Jesús.
9. Copia de correo electrónico de don José Miguel Peña de fecha 09 de noviembre 2018 dirigido a los profesores y asistentes de educación del Colegio de Humanidades titulado “Comunicado de la Fundación”
10. Carta de la Fundación Educacional Colegio de Humanidades de fecha 09 de noviembre de 2018 dirigida a los profesores y asistentes de la educación.

Testimonial: Rindió prueba testimonial, con la declaración de las siguientes personas: Rodolfo González Gatica, María José Oyarzún Oliva y Vanessa Gajardo Bascur, quienes previamente juramentados y dando razón de sus dichos señalaron:

González Gatica. Señala que se desempeña como Consultor de Empresas, desde el año 2000, y es egresado de la Universidad Católica de Chile. Refiere que en el mes de julio 2018, la demandada lo contrata para realizar una consultoría para renovar el proyecto institucional, con el objeto de hacer un rediseño, que consiste a) simplificar las labores y b) reforzar el proyecto educativo y c) modernizar el proyecto académico. Agrega que los resultados dan cuenta que se debe reducir los niveles organizacionales, (nuevos sistemas tecnológicos), reducir cargos (jefe de UTP, e Inspectorías). Desaparecen las UTP, que eran desempeñados por Eliana Riquelme y José Miguel Torres. Añade que se realiza un cambio de perfil de cargos, y que los demandantes fueron evaluados para ver si calzaban con el nuevo perfil, se reemplaza la vigilancia por cámaras y se



eliminan los inspectores. Añade que conoce a los demandantes por haber tenido reuniones individuales. Señala que se propuso una reorganización académica, Indica que el patio, se rediseñó como espacio formativo, se sustituyó el inspector por cámaras. En cuanto a lo académico, señala que se reestructura la carga lectiva de los profesores, indica que no sabe se hubo reducción de personal y tampoco sabe los costos de la nueva implementación. Contrainterrogado, señala que el rediseño tecnológico se tradujo en la implementación de un software, que desconoce su valor, que consiste en un instrumento para realizar la evaluación los perfiles, que él mismo lo inventó y no tiene validación académica. Añade que los perfiles están en la consultora y que las decisiones las toma el colegio, indica que no sabe si se desvinculó a los demandantes. Indica que se aumentó a 77 profesores en el mes de abril 2019. Por último señala que es posible ofrecer otros cargos a los profesores y esto se realizó con los directivos quienes fueron reubicados.

Oyarzún Oliva: Señala que se desempeña como coordinadora área académica desde el año 2019., que no trabaja otra persona, indica que el jefe es el Director Agrega que en los años 2017- 2018 se desempeñaba como profesora de lenguaje y el año 2018 además como coordinadora y jefe de UTP. Indica que el cargo de jefe UTP desapareció. Agrega que no existen Inspectores, antes era doña Patricia Araneda, ahora solo existen cámaras. Refiere que denomina “My School” que lleva el control académico de profesores y alumnos. Contrainterrogada, señala que el año 2019, se desvincularon profesores y no hay nuevas contrataciones, agrega que se contrató a una persona para instalar el software y todavía permanece en el colegio. No sabe si a los demandantes se les ofreció otros cargos y a ella le ofrecieron la coordinación del área académica.

Gajardo Bascur : señala que trabaja para el colegio desde el mes de junio 2010, el año 2018 era encargada de finanzas y 2019 jefe de oficina de finanzas. Indica que conoce a los demandantes, Patricia Araneda Inspectora, Eliana Riquelme profesora de química, José Torres, Profesor de Educación Física y Álvaro Seguel profesor de Filosofía, Refiere que la Inspectoría de Enseñanza Básica, y la UTP se eliminaron, agrega que se reestructuró la carga horaria, con las mismas remuneraciones. Indica que el año 2018 el Director era José Peña y el



2019 Claudio Flores. Añade que los profesores de historia y matemáticas fueron reubicados. Señala que la coordinadora de UTP es doña María José Oyarzún. Contrainterrogado, señala que los jefes de UTP eran don José Miguel Torres y doña María Elena Riquelme, además ambos se desempeñaban como profesores. Indica que en la actualidad existen 77 profesores, dos personas más. Refiere que a los demandantes se les consultó en forma individual si querían ser reubicados y por último señala que no sabe por qué razón se desvinculó a los demandantes.

QUINTO: Que por su parte la demandante, en apoyo de su acción, rindió la siguiente prueba:

Documental:

1.- Aviso de Término de Contrato de Trabajo por necesidades de la empresa remitida a don Elena Riquelme Arriagada, Patricia Araneda, José Miguel Torres Riquelme, Álvaro Seguel.

2.- Acta de comparendo celebrada ante la Inspección del Trabajo de la ciudad de Villarrica de fecha 02 de abril del 2019, entre doña Elena Riquelme Arriagada, Patricia Araneda, José Miguel Torres Riquelme, Álvaro Seguel, representada por el abogado Marcelo Saravia Villegas y la demandada.

Confesional: Solicitó la citación del representante legal de la demandada, comparece el Director Claudio Flores Céspedes, cumple con la prueba, según consta en el registro de audio. Señala que el software "My School" tiene un costo de \$ 450.000 mensuales y se paga según el número de alumnos. En cuanto al número de alumnos indica que el año 2018, eran 1.080, año 2019 eran 1067 y el año 2020 son 1099 alumnos. En cuanto a los profesores, señala que el año 2019 aumentó, con alumnos con necesidades especiales. Agrega que se desvincularon 10 profesores y no se les ofreció otra función.

Testimonial: Rindió prueba testimonial con las siguientes testigos: Luis Cárcamo Godoy, Rosío Sánchez Huequeman, y Jhony López Delgado, quienes previamente juramentados, dando razón de sus dichos, declararon:



Cárcamo Godoy: Conoce a los demandantes, él se desempeñaba como asistente de la educación para la demandada, has junio 2019. Señala que Elena Riquelme era profesora de química u jefe de UTP, José Torres, jefe de UTP y profesor Educación Física, Eliana Araneda, inspectora y Álvaro Seguel profesor de filosofía. Refiere que la desvinculación se produjo por una revancha de una huelga.

Sánchez Heuqueman. Indica que conoce a los demandantes que trabajaron en el Colegio de Humanidades hasta febrero de 2019, fueron desvinculados por la causal de necesidades de la empresa. Agrega que cada uno de los demandantes tenía distintas funciones.

López Delgado. Indica que conoce a los demandantes fueron colegas en el Colegio de Humanidades, agrega que cada uno de ellos desempeñaban dos funciones jefes de UTP e Inspectores además de ejercer como profesores. Indica que el programa "My School" tiene distintas funciones, sirve para subir las notas de los alumnos y además realizar las labores de jefatura.

Otros Medios de Prueba: Oficios. Solicitó se oficiara a la Secretaria Ministerial de Educación La Araucanía, a fin que remita nómina de profesores de la demandada años académicos 2018 y 2019 y número de estudiantes matriculados años 2018 y 2019. Oficio recepcionado por el tribunal e incorporado en audiencia de juicio.

SEXTO: Que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, sino que deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley, al referirse a las necesidades de la empresa, no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico.



SEPTIMO: Que el legislador contempla en el artículo 161 inciso 1º diversas hipótesis de aplicación de la causal, tales como racionalización de la empresa, modernización de la misma, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Hipótesis que tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia. Si se comparan las hipótesis indicadas, el carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa está latente en cada una de éstas, y en base a esto, las situaciones descritas no pueden estimarse que sean las únicas que pudieren llegar a constituir la causal en comento, sino que la norma admite otras situaciones análogas, por ejemplo, la mala situación económica del empleador, ciertas pérdidas sufridas en ejercicios financieros, informatización de los procesos productivos o de servicios en todo o parte de la explotación.-

OCTAVO: Que respecto de la causal de despido correspondiente a las necesidades de la empresa, el peso de la prueba recae en el empleador, quien deberá acreditar certeramente que concurren en la especie, el o los presupuestos fácticos que la constituyen.

NOVENO: Que el mérito de la prueba rendida por la empleadora para justificar su decisión, sólo se ha podido establecer que en la época de separación de los actores, se encontraba en un proceso de reorganización del establecimiento educacional, que debería necesariamente repercutir en todos los ámbitos del colegio, llámese orgánico, en lo académico y administrativo y respecto de las funciones de cada cual., lo que efectivamente dan cuenta los documentos acompañados, específicamente la carta dirigida a la comunidad escolar de fecha 09 noviembre 2018, y la declaración de los testigos Rodolfo González Gatica, quien fue el encargado por la demandada de realizar el proyecto, de Vanessa Gajardo Bascur y María José Oyarzún Oliva, quienes se desempeñan en el colegio como coordinadora académica y jefe de finanzas respectivamente.

Sin embargo, esa sola circunstancia resulta del todo insuficiente para efectos de configurar la causal de despido invocada. Ya se ha dicho que ésta se hizo consistir en la reorganización del establecimiento educacional. Conforme tales conceptos, la demandada no sólo debía acreditar la separación de



trabajadores sino también, la forma en que se habría redistribuido el trabajo y la forma en que éste se habría hecho más eficaz. Todo lo contrario, con la prueba rendida por la actora, consistente en el informe evacuado por la Secretaría Ministerial de Educación La Araucanía, se logra convicción, que aunque se reorganizó la institución educacional demandada y los cargos del personal, especialmente de los profesores, la cantidad de alumnos ha variado del año 2018 al 2019 de 1064 a 1060 y la reducción del número de profesores, en el mismo período se redujo de 52 docentes el año 2018 a 49 docentes el año 2019, cifras a juicio de esta sentenciadora insignificantes. Asimismo el Proyecto Educativo de los años 2018 y 2019 son prácticamente iguales. La carga horaria respecto de los profesores de la asignatura de química se rebajó en un solo docente, en la asignatura de Filosofía, se aumentó de dos a tres docentes, y en la asignatura de Educación Física, se mantuvo en tres docentes, lo que demuestra que fueron reemplazados por otros docentes. La Unidad Técnico Pedagógica si bien fue suprimida, no así, el cargo de Jefa dicha Unidad, cuya función es realizada por doña María José Oyarzún Oliva como Coordinadora de Apoyo Docente y Jefa de Unidad Técnico Pedagógica; de igual manera, el Libro de Remuneraciones, sólo acredita que en febrero de 2019 había 71 funcionarios cuatro menos que en octubre de 2018, pero luego en abril, aumentó a 77, lo que explicaría una diferencia en el gasto, que no se explica por la demandada en autos.

DECIMO: Que la ineptitud de la prueba rendida por la demandada para acreditar la causal de despido que invocó, conduce a concluir que la exoneración de los Trabajo, se ordenará el pago del incremento en un 30% sobre la indemnización por años de servicios que correspondía pagar, según se explicitará más adelante

DECIMO PRIMERO: Que en esta causa se ha reclamado la devolución del seguro de desempleo, descontado del finiquito por las siguientes sumas:

Elena Riquelme Arriagada \$ 3.473.519. Patricia Araneda Sandoval \$2.527.606. Álvaro Seguel Chandía \$ 2.321.791. José Miguel Leonardo Torres Riquelme \$2.584.381.



Que respecto a esta petición, es necesario hacer presente que nuestra Jurisprudencia ha resuelto, que tratándose del término del contrato por necesidades de la empresa y éste ha sido considerado injustificado, no procede el descuento que prevee el artículo 13 de la Ley 19.728, por cuanto si en la sentencia se ha declarado que el despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Situación por lo demás resuelta en este sentido, por la Excma. Corte Suprema en fallo dictado el 14 de agosto de 2019, sobre Unificación de Jurisprudencia. En consecuencia, se dará lugar a la demanda en esta parte.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y visto además lo dispuesto en los artículos 73, 161, 168, 172, 445, 446 a 459 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que HA LUGAR, a la demanda deducida por doña ELENA ELIZABETH RIQUELME ARRIAGADA, ELIANA PATRICIA ARANEDA SANDOVAL, ALVARO DAVID SEGUEL CHANDIA y JOSE MIGUEL LEONARDO TORRES RIQUELME, en contra de FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE HUMANIDADES, representado por don CLAUDIO FLORES CESPEDES, todos ya individualizados, en cuanto se declara improcedente el despido de los actores y se condena a la demandada a pagarle las siguientes sumas y por los conceptos que se señalan:

Elena Elizabeth Riquelme Arriagada.

a) La suma de \$ 6.634.125.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a) esto es el aumento del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

b) La suma de \$ 3.473.519, por devolución de seguro de desempleo del artículo 13 Ley 19.728.

Eliana Patricia Araneda Sandoval



a) La suma de \$ 6.751.440.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a) ,esto es el aumento del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

b) La suma de \$2.527.606. por devolución de seguro de desempleo del artículo 13 Ley 19.728.

Álvaro David Seguel Chandía

a) La suma de \$ 3.305.323.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a), esto es el aumento del 30% sobre la indemnización por años de servicios.

b) La suma de \$2.321.791.por devolución de seguro de desempleo del artículo 13 Ley 19728.

José Miguel Leonardo Torres Riquelme.

a) La suma de \$ 4.451.151.- por concepto de recargo establecido en el artículo 168 letra a), esto es el aumento del 30% sobre la indemnización por años de servicios.

b) La suma de \$2.584.381, por devolución de seguro de desempleo del artículo 13 Ley 19728.

II.- Las sumas indicadas precedentemente deberán pagarse con los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$ 600.000 para cada uno de los demandantes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-15-2019 acumulados O-16-2019, O-17-2019 y O-18-2019.

RUC19-4-0188280-7.



Dictada por doña MARIANELA LORETO ARELLANO VAILLANT, Juez
Titular Juzgado de Letras, Familia y Laboral de Villarrica.



A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>