

DEMANDANTE: Sandra Contreras Miranda

DEMANDANDA: Colegio Coya S.A.

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIA: Despido Necesidades de la Empresa, Nulidad de Despido.

RIT: 0-222-2020

Rancagua, veintisiete de enero de dos mil veintiuno

PRIMERO: Demanda. Que comparece doña **Sandra Contreras Miranda**, profesora, rut 10.736.071-9, con domicilio para estos efectos en Rubio 285. Of. 310 de Rancagua, quien interpone demandada en contrato de **Colegio Coya S.A.** Rut . 76.858.590-3, representado por doña Sandra Araceli Quezada González, rut 13.689.052-2 y profesión Químico Farmacéutico, ambos con domicilio en camino Santa Emilia 113, Carretera el Cobre Km 5, Machalí, fundada en lo que paso a exponer.

Presté servicios para el Colegio Coya desde el 1 de marzo del año 1991, cumpliendo funciones de bibliotecaria, profesora de historia, profesora jefe, jefa de Departamento y en los últimos años de vigencia de mi contrato cumplí la función de **Coordinadora Académica de Segundo ciclo básico**, y por mi trabajo percibía una remuneración mensual de \$2.085.747.

El día 11 de diciembre del año 2019 fui notificada de mi despido mediante una carta cuyo tenor, en cuanto a los hechos, es el siguiente: *“De conformidad a las instrucciones impartidas por el ministerio de educación y las bases curriculares que ha dispuesto la autoridad que nos regula; nuestra institución se ve en la obligación de reestructurar el personal a fin de dar cumplimiento a la nueva estructura del ciclo escolar. Así las cosas, atendido a las propuestas del ministerio y dando cumplimiento a la Ley General de Educación, nuestra institución iniciará el proceso de reestructuración del ciclo escolar el cual contempla la eliminación del segundo ciclo lo que demanda una reestructuración paulatina de los cargos de dicho ciclo escolar, entre ellos la jefatura de coordinación. Por orden de la autoridad, la nueva estructura escolar contempla educación, preescolar, primer ciclo (primero a sexto básico) y educación media (séptimo a cuarto medio) razón por la cual nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios a fin de adaptarnos paulatinamente a las propuestas del ministerio de educación en conformidad a la ley.”*

Nulidad de mi despido.

La primera cuestión que someto a decisión de este tribunal es la nulidad de mi despido, pues conforme lo dispone el art. 87 de la ley 19.070, el profesor que es despedido por la causal de necesidades de la empresa debe ser notificado con a lo menos sesenta días de anticipación al término de su contrato y este término sólo puede producirse el día anterior al primer día del mes en que se inicien las clases del año escolar siguiente; en términos más claros, mi despido sólo se pudo producir el día 29 de febrero del año 2020 y debí ser notificada sesenta días antes de esta última fecha.

A pesar del claro tenor de la norma antes mencionada la demandada me despidió el día 11 de diciembre del año 2019 y me avisó el mismo día, por lo tanto, no cumplió con los requisitos que establece la ley.

La parte final de la norma en cuestión no admite segundas lecturas ya que su tenor es claro y contundente, pues dice textualmente, “de no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente “. En este caso el legislador se ha encargado de establecer que el incumplimiento de las formalidades del despido es sancionado con la



nulidad absoluta de este acto jurídico, ya que no produce efecto alguno y el contrato continúa vigente; se trata en consecuencia de una nulidad absoluta, que incluso S.S. puede declarar de oficio, según lo disponen los art. 1681,1682, 1683, del Código Civil.

La consecuencia necesaria de un despido nulo es retrotraer a las partes al estado anterior al despido y en este caso solicito que S.S. declare nulo mi despido y ordene mi **reincorporación a mis funciones** y el pago de mis remuneraciones por todo el tiempo en que me encuentre separada de ellas, teniendo como remuneración mensual la suma de \$2.085.747.-

Despido Injustificado

En el evento que la petición anterior no sea procedente en el parecer de S.S., en subsidio solicito que mi despido sea declarado injustificado, pues los fundamentos de hecho que se expusieron en la notificación de término de mi contrato no son efectivos y por lo mismo la demandada no estaba en la necesidad de poner fin a mi contrato de trabajo. Las razones en que se funda mi pretensión son las siguientes:

1.- La demandada hace alusión a una supuesta orden de autoridad que la obligaría a poner fin a mi contrato, pero tal afirmación es falsa ya que, si bien la ley general de educación (20.370) dispone en su art. 25 la eliminación del segundo ciclo escolar de educación básica, la ley 21.049 postergó la vigencia de este cambio hasta el año 2026, ya que modificó el art. 8 transitorio de la Ley General de Educación. En consecuencia, la demandada pretende utilizar como fundamento de mi despido, un hecho que aún no se produce, es decir un hecho futuro, que quizás en el año 2026 pudiese ser utilizado como fundamento justificado de mi despido, pero que ahora no lo es, por lo mismo tal fundamento es una mala excusa, con la cual se pretende eludir los recargos derivados de un despido sin justa causa.

2.- El mismo tenor literal de la notificación de mi despido demuestra lo que he afirmado en el numero anterior, pues en ella se dice que la demandada iniciará (inequívocamente en el futuro) el proceso de reestructuración, es decir a la fecha de mi despido ese proceso no se había iniciado, no existía. La demandada sigue diciendo en su notificación que se adaptará paulatinamente a la nueva estructura de los ciclos escolares, es decir que el cambio no será brusco ni de un día para otro, pero no obstante ello, me despide de un día para otro, en pleno año escolar, sin que se hubiese iniciado el cambio paulatino que anuncia para el futuro.

3.- El año escolar terminaba el 29 de febrero de este año, por lo mismo al 11 de diciembre de 2019 no se había eliminado mi cargo, y de hecho no era necesario eliminarlo, prueba de lo anterior es que, inmediatamente terminado mi contrato de trabajo, mi cargo de coordinadora fue ofrecido a otros profesores.

4.- Hasta la fecha la demandada no ha realizado ninguna reestructuración en el colegio, y el único hecho nuevo es mi despido injustificado.

5.- Aún en el evento que lo afirmado por la demandada en la notificación de despido sea cierto, en la carta de despido no indica en qué consistirá la reestructuración futura, ni menos indica porqué razón yo no puedo seguir trabajando en el colegio en la futura y



desconocida, hasta la fecha, nueva estructura, sobre todo teniendo en cuenta mi experiencia y formación profesional.

En consecuencia, no existe razón justificada para despedirme pues aún en el caso que el colegio deba reestructurarse en el futuro remoto o inmediato, no existe razón para excluirme de la reestructuración, sin siquiera permitirme postular a los nuevos cargos que hasta la fecha desconocemos.

Resulta evidente que para que mi despido se justifique es necesario que la reestructuración anunciada se encuentre terminada y que en ella yo no pudiese encajar, haciendo necesario mi despido, pero ninguna de las dos circunstancias anteriores se dio en los hechos el 11 de diciembre del 2019 ni en la actualidad.

El día 6 de febrero del presente año interpuso reclamo ante la inspección del trabajo, interrumpiendo el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto, conforme lo dispone el art. 168 inciso final del Código del Trabajo, hasta el día 12 de marzo del presente año, fecha en la que se puso fin al reclamo mediante la firma de un acta en la cual consta que recibí el pago de la indemnización por años de servicios ofrecida por la demandada, por un monto de \$22.943.217.

Por todo lo expuesto solicito a US., que declare que mi despido fue injustificado, indebido o improcedente y condene a la demandada a pagarme las siguientes prestaciones:

1.- 30 % de recargo de la indemnización por años de servicios, conforme lo dispone el art. 168 letra A del Código del Trabajo, por un monto de \$ 6.882.965.

2.- Conforme al art. 82 de la ley 19.070, cuyo tenor dispone que *“Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.”*, la demandada debió pagar mi remuneración por dichos meses, al igual que mis imposiciones, pero no lo hizo ya que me separó de mis funciones el día 11 de diciembre y dejó de pagar mis remuneraciones; en consecuencia demandó el pago de mi remuneración de los meses de enero y febrero de 2020, por la suma \$ 2.085.747.- por cada mes.

3.- Conforme lo dispuesto en la norma citada en el numeral anterior, mi contrato de trabajo se prorrogó por mandato legal hasta el día 29 de febrero de este año, fecha en que conforme a la ley se puso fin efectivo a mi trabajo, por consiguiente la demandada debió pagar mis imposiciones hasta esa fecha, cosa que no hizo, por lo tanto, mi **despido es nulo, conforme lo dispone el art. 162 del Código del Trabajo**, ya que a la fecha de término de mi relación laboral (29 de febrero del presente año) la demandada no se encontraba al día en el pago de mis aportes previsionales en mi AFP Cuprum y en mi Isapre Mas Vida.

Como consecuencia de lo antes expuesto la demandada deberá continuar pagándome mi remuneración mensual hasta la fecha en que convalide mi despido, mediante el pago de mis imposiciones por los meses de enero y febrero de este año.



PETICION CONCRETA: Tener por interpuesta la presente demanda en contra de Colegio Coya S.A., ya individualizada y en definitiva:

1.- la acoja en todas sus partes, **declarando que mi despido es nulo**, conforme lo expuesto en la demanda, y ordene **mi reincorporación al trabajo** y condene a la demandada a pagarme mi remuneración por todo el tiempo que medie entre mi despido y la fecha de mi reincorporación efectiva;

2.- En subsidio y en el evento que S.S. rechace la pretensión principal, solicito que mi despido sea declarado injustificado, indebido o improcedente y nulo conforme lo dispone el art. 162 del Código del Trabajo, y condene a la demandada al pago de las prestaciones indicadas en la demanda, por lo montos solicitados o por los que S.S determine según el mérito del proceso, con los interés y reajustes legales y expresa condena en costas.

SEGUNDO: Contesta: Que la demandada procedió a contestar en los siguientes términos:

Resulta necesario prevenir que las fundamentaciones expuestas para la demanda de despido nulo y despido injustificado son complementarias, por lo que en virtud del principio de economía procesal, solicito desde ya a S.S. considerar los fundamentos normativos expuestos en todos los capítulos en integridad y hacerlos valer para ambas demandas deducidas, lo anterior por el contexto normativo que regula el contrato de trabajo de la demandante en relación a sus acciones.

II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS

1. Negación de los hechos de la demanda.

Por este acto se niegan todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda, salvo aquellos que expresamente sean reconocidos por esta parte. En especial se niega:

- Que el despido de la demandante sea injustificado en los términos indicados. Asimismo, se niega expresamente que el despido sea nulo como ha argumentado la demandante.
- Se niega expresamente que a la ex trabajadora **Sandra Contreras Miranda** se le adeude la remuneración de enero y febrero.
- Se niega expresamente que a la trabajadora se le adeude cotizaciones previsionales, estando éstas al día de conformidad a la ley.
- Se niega categóricamente que el cargo que ocupaba la ex trabajadora se ofreciera a otros trabajadores.
- Se niega categóricamente que mi representad no hiciera la reestructuración expuesta en la carta de despido, de hecho si se reestructuró como se acreditará.

2. Hechos expresamente reconocidos por esta parte.

Esta parte reconoce que la demandante desempeñó labores bajo vínculo de subordinación y dependencia para Colegio Coya S.A. como docente y los últimos años de relación laboral se desempeñó como coordinadora de segundo ciclo escolar. En efecto, su contrato de trabajo desde el 01 de marzo de 1991 hasta el 11 de diciembre del año 2019, fecha en la cual se despachó comunicación de despido, conforme la causal del artículo 161



inciso primero del Código del Trabajo. La remuneración mensual de la trabajadora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$2.085.747.-

III. DEFENSAS A LA DEMANDA DE DESPIDO NULO

La demandante expone que su despido sería nulo (de nulidad absoluta), argumentando que existió una separación ilegal de sus funciones porque su contrato se extendía hasta el 29 de febrero de 2020. Esta supuesta separación ilegal, es la base y fundamento de su acción para solicitar la nulidad civil de despido, y en la acción de despido injustificado, las remuneraciones del mes de enero y febrero, junto con las cotizaciones previsionales de dichas remuneraciones. La demandante realiza un petitorio alejado de las normas que regulan la terminación de los contratos docentes.

A fin de evacuar el traslado de esta particular acción de nulidad civil que plantea la demandante en esta sede, resulta necesario entender el sentido y alcance de las disposiciones del artículo 75 del Código del Trabajo en relación al artículo 82 del Estatuto Docente y lo dispuesto en el artículo 87 del mismo estatuto.

1. Del alcance de la norma contenida en el artículo 75 del Código del Trabajo.

La demandante expone en su demanda su contrato necesariamente se debía encontrar vigente hasta el 29 de febrero de 2020, y al haberse comunicado el despido sin la antelación necesaria, este sería nulo.

La disposición del artículo 75 del Código del trabajo **debe necesariamente ser entendida conforme las normas del feriado legal**, su fin y propósito, está dispuesto precisamente en eso, siendo una norma de protección que tiene fines distintos a los planteados por el demandante.

Asimismo, la disposición legal tiene una relación con la norma jurídica del artículo 87 del estatuto docente, norma que regula a los profesionales de la educación y particularmente la terminación de sus contratos.

En relación al artículo 75 actual del Código del Trabajo, sus fines tienen como único propósito proteger a los trabajadores que prestan servicios a un establecimiento educacional, para que en los meses de enero y febrero no sufran perjuicios o precarización en sus ingresos laborales, de ahí que esta norma se haya replicado en varias disposiciones (estatuto docente artículo 82, código del trabajo artículo 75 y 75 bis, este último incorporado por la ley 20.787).

La norma contenida en el artículo 75, 75 bis y 82 del estatuto docente tiene una larga data, fue incorporada al D.L. 2.200 mediante la ley 18.372 que estableció el artículo 80-A, que disponía:

"ARTICULO 80-A.-Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento"



Como es posible observar, la norma ha sido copiada en diversas disposiciones legales y es una norma de protección, que tiene por objeto única y exclusivamente el resguardo de las remuneraciones de los trabajadores que tienen un contrato vigente con un establecimiento educacional. Así las cosas, esta norma sólo tiene sentido en un contexto de un contrato vigente, no en la terminación del contrato de trabajo como lo pretende la demandante.

En efecto, los fines perseguidos por el legislador es proteger la relación laboral **vigente, no la que ha terminado**. El término de la relación laboral de los docentes, es regulada conforme lo dispone el artículo 87 del estatuto docente, entregando una "Indemnización Adicional" a las del despido, **expresamente incompatible con el artículo 75 del Código del Trabajo**, la cual fue íntegramente pagada a la demandante.

La Dirección del Trabajo ratifica el sentido del artículo 75 del Código del Trabajo en el **ordinario 1975/128 del 04 de mayo de 1998**, donde se fija precisamente el sentido y alcance de la disposición legal en comento. La Dirección del Trabajo se pronuncia precisamente a causa de una iniciativa legislativa que buscaba otorgar una protección especial a los docentes, lo que es ilustrativo para los fines de esta contestación y se cita:

"Ahora bien, modificar la normativa legal vigente a que se ha hecho alusión, con el objeto, como se señala en el Oficio 11897, de 08.01.98, de la Cámara de Diputados "de evitar que se siga produciendo la situación de incertidumbre laboral que les afecta cada año en los meses de diciembre (...) En todo caso, la situación que preocupa a los Sres. Diputados ha procurado ser paliada por el legislador desde el año 1984, incorporándose al D.L. 2.200, a través de la ley 18.372, el artículo 80 A que prescribía: "ARTICULO 80-A.- Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento". La finalidad del precepto anotado fue, según consta de un comunicado del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la época, procurar una "mayor estabilidad del personal docente de los establecimientos de educación básica y media" señalando textualmente lo que sigue: "Se ha observado que concluido el período de docencia anual de los establecimientos de educación básica y media, se suele poner fin a los servicios del personal que cumple dichas labores. Parte significativa de ellos son contratados nuevamente al inicio del próximo período escolar. "Lo anterior genera inestabilidad en las personas que realizan estas tareas, con el consiguiente deterioro en la calidad de los servicios que prestan. "**A objeto de superar los problemas detectados, se ha dispuesto que respecto del personal docente que presta servicios en los establecimientos de educación básica y media, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre deberán entenderse prorrogados durante los meses de enero y febrero.** Todo lo anterior, siempre y cuando el docente tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento". La norma antedicha pasó al Código del Trabajo de 1987, como artículo 74, correspondiendo al actual artículo 75 de dicho cuerpo legal. Igual propósito persiguió la disposición del artículo 10 de la ley 18.602, de 1987, contenida actualmente en el artículo 87 de la ley 19.070, que dispone: "Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las



remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. "Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente".

Efectivamente, la disposición transcrita ha pretendido hacer más gravosa la aplicación por parte del empleador de la causal de término de contrato prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, obligándolo, sin perjuicio de la indemnización por años de servicio que correspondiere, a dar un aviso con una antelación superior a la prevista por el Código del Trabajo o a pagar, en su defecto, una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría debido percibir si la relación laboral se hubiere mantenido hasta el término del año laboral en curso, ello en el entendido que no resulta ajustado a derecho prohibir al empleador recurrir a dicha causal."

En resumen, ha sido interpretado por la propia Dirección del Trabajo la finalidad del artículo 75 del Código del Trabajo y la relación con lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, lo que **obtiene sentido, única y exclusivamente, en la diferencia entre un contrato de trabajo vigente (o que se espera se mantenga) y la terminación del mismo.**

El artículo 75 del Código del Trabajo y 82 del estatuto docente vienen a proteger una relación laboral vigente y evitar una práctica antigua y, ya eliminada conforme la disposición legal del artículo 75 del Código del Trabajo, donde a los profesionales de la educación se les despedía en diciembre y se les contrataba en marzo del año siguiente, lo que en definitiva generaba una precarización laboral.

Esta protección ha sido replicada en distintos cuerpos normativos, por ejemplo, se ha reconocido también a los auxiliares y asistentes de la educación.

1.- Refuerza este criterio el hecho que por ejemplo el artículo 75 bis sobre manipuladores de alimento incorporada por la ley 20.787, por regla general los trabajadores que laboran en esta actividad en un establecimiento educacional son en régimen de subcontratación por licitaciones, otorgándose la norma en protección a fin de que no dejen de percibir remuneraciones por los meses de enero y febrero asimilando a los docentes, véase estatuto ordinario 5250/087 del 31 de diciembre de 2014.

Asimismo, en cuanto a los funcionarios auxiliares y personal asistente de la educación, véase ordinarios 2784/057 del año 2007 y 1402/016 del año 2011.- "Rubilar y otro c/ Municipalidad de Cañete" ROL C-56-2014. I. Corte de Apelaciones de Concepción.

La jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia se ha manifestado en el mismo sentido antes expuesto, así se ha resuelto:

"Al respecto, cabe indicar que el artículo 41 bis de la Ley 19.070, fue incorporado al Estatuto Docente por la Ley 19.933 de 12 de febrero de 2004, norma que es similar a la



contenida en el artículo 75 del Código del Trabajo.... 7°.- Que se ha resuelto que si bien el referido precepto prescribe la prórroga de los contratos de trabajo de los docentes por los meses de enero y febrero del año siguiente, siempre que se encuentren vigentes en el mes de diciembre del año anterior, la prórroga del contrato es un beneficio establecido por la ley para proteger con el pago de los estipendios de los meses del período estival a aquellos docentes que van a continuar prestando servicios en el establecimiento educacional en dicha calidad.

En definitiva, el artículo 75 del Código del Trabajo y 82 del Estatuto Docente no extiende la vigencia de un contrato de un docente por los meses de enero y febrero como lo entiende la demandante, sino que busca proteger la relación laboral vigente de un docente por dichos meses, así se eliminaba la mala práctica laboral de despedir y contratar dos meses después.

2. Improcedencia de la solicitud de nulidad.

En consideración a lo expuesto y habiendo fijado el alcance del artículo 75 del Código del Trabajo y 82 del Estatuto Docente, la petición de la demandante en orden a que su contrato se debía estar vigente durante los meses de enero y febrero debe ser desestimada, puesto que la ley expresamente establece la posibilidad de despedir conforme el artículo 161 del Código del Trabajo pagando la indemnización adicional. En este sentido, no puede aplicarse una “nulidad civil” cuando es la propia ley la que ha previsto los efectos y la forma de terminación de los contrato docentes, así, **lo único que permite la ley demandar en caso que se produzca un despido de conformidad al artículo 87 del Estatuto docente, por causal del artículo 161 del código del Trabajo, es la indemnización adicional, la cual fue íntegramente pagada.**

La prescrito en el inciso final del artículo 87, que dispone “El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.” De su tenor literal es aplicable a la terminación de conformidad al artículo 19-S (término de relación laboral conforme carrera docente) del estatuto, más no tiene que ver con la terminación de conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, de ahí que del artículo 87 dispone “Si el empleador pusiere término...” lo que evidencia que es **otro supuesto normativo y regula los despidos que se invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.**

La comunicación de término de la relación laboral de la docente, fue despachada en forma según lo dispone el propio artículo 87 del Estatuto Docente, que como se indicó, es la cuerpo normativo que regula el término de la relación laboral de los docentes, estableciendo especiales reglas para ellos, especialmente si la causal invocada es el artículo 161 del Código del Trabajo.

En este sentido, se despachó la comunicación de despido con la antelación estipulada en la norma y se otorgó las prestaciones laborales que le correspondían a la ex trabajadora y se extendió el finiquito de conformidad a la ley, finiquito que la trabajadora



nunca quiso firmar y no fue hasta la etapa administrativa con ocasión del reclamo 601/2020/492 que recibió las prestaciones que establece el artículo 87.

Así las cosas, **el contrato de la trabajadora terminó el 11 de diciembre de 2019**, lo que no tiene nada de ilegal, de hecho es acorde a la norma jurídica que regula el despido de los docentes ya indicada, donde expresamente se permite pagando la indemnización adicional. A la demandante luego de comunicarse el despido, **quedó liberada de toda obligación con mi representada**, y esto es consecuente y armónico con todas las disposiciones que regulan a los docentes. Mi representada dejó en libertad de acción a la demandante a fin de que pudiera organizar su año laboral 2020 a la vista que no prestaría servicios para el Colegio Coya.

En efecto, el artículo 87 del Estatuto Docente, establece expresamente una incompatibilidad con el artículo 75 del Código del Trabajo (y consecuentemente con el artículo 82 del Estatuto Docente) del cual ya se explicó los fines. Esto es consecuente con todo el cuerpo normativo que regula a los docentes, puesto que a éstos, cuando se entiende prorrogado el contrato de trabajo en los meses de enero y febrero (esto porque no se envió carta de despido según el artículo 87 del Estatuto Docente), se les puede citar hasta a realizar actividades de capacitación como prescribe el artículo 41 del mismo estatuto. Esta norma se entiende solo en el caso expuesto, de una prórroga que diga relación con docentes que continuaran prestando servicios al año siguiente, que no es el caso de la demandante, ¿Qué sentido tenía lo anterior si no prestaría servicios?.

En este orden de ideas, luego de comunicada la carta de despido, la ex trabajadora quedó liberada de toda obligación, y así, **la ex trabajadora tenía el pleno derecho a realizar actividad remunerada para otros empleadores, no debía cumplir horario, etc.**, y esto es consecuente con el término de su relación laboral.

Es menester indicar que los docentes se estableció todo este manto protector y reglas especiales, porque no era poco frecuente que a los docentes no se les diera aviso oportuno del término de la relación laboral y luego quedarán impedidos de opciones reales de encontrar un trabajo para el siguiente año escolar puesto que las cargas académicas y contrataciones son decididas evidentemente antes de que inicie el año escolar.

La trabajadora recibió en derecho todos sus estipendios, indemnizaciones y haberes que le correspondían de conformidad a la ley y quedó en condiciones de poder buscar un nuevo empleador si lo deseaba.

El despido no tiene nada de ilegal ni nulo, por el contrario ha sido acorde a derecho y ha entregado a la trabajadora todas las prestaciones que la ley de otorga, lo que será debidamente acreditado en esta causa.

IV. DEFENSA A LA DEMANDA DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

- Hechos indicados en la demanda

La demandante expone en su demanda que mi representada habría terminado el vínculo laboral de manera injustificada, puesto que no existe una real obligación de



reestructurarse, lo anterior, considerando que la obligación contenida en la ley 20.370, no sería obligatorio sino hasta dentro de 6 años más.

La demandante imputa que su puesto de trabajo habría sido ofrecido a otra trabajadora, hecho que negamos rotundamente, puesto que según se acreditará mi representada efectivamente reestructuró los ciclos escolares eliminando el segundo ciclo escolar por la necesidad de alinear las directrices del Ministerio de Educación frente al nuevo marco curricular.

En este orden de ideas, la coordinación de segundo ciclo escolar se eliminó completamente del colegio, ello porque las bases curriculares del ministerio de educación, son todas dispuestas en base a la nueva estructura escolar según se explicará.

- La nueva estructura de los ciclos escolares.

Mi representada Colegio Coya S.A. es un establecimiento educacional particular pagado, con reconocimiento oficial del Ministerio de Educación para impartir educación formal. En este contexto, las disposiciones curriculares impartidas por la autoridad en la Ley General de Educación (en adelante LEGE) (DFL N° 2 del año 2009 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 20.379) no son obligada a uniformar los nuevos ciclos escolares, esto implica que de tres ciclos (primer ciclo: 1° a 4° básico; segundo ciclo: 5° a 8° básico y tercer ciclo: 1° medio a 4° medio) nuestro establecimiento pasará a trabajar en base a dos ciclos (primer ciclo: 1° a 6° básico y segundo ciclo: 7mo a 4to medio), en concordancia con las disposiciones ministeriales.

En este contexto, el nuevo sistema educacional que plantea la ley, ya no concibe el segundo ciclo escolar de 5to a 8vo básico; ciclo que era coordinado por la ex trabajadora demandante. Lo anteriormente expuesto, basta para entender que la reestructuración invocada en la carta de despido no es un hecho arbitrario ni mero capricho de mí representada, sino es una obligación impuesta por la propia ley.

- La necesidad de adecuación de los ciclos escolares.

Las Bases Curriculares y los Programas de estudio dispuestos por el Ministerio de Educación proponen una organización temática y temporal de los diversos contenidos, habilidades y actitudes que se espera que los estudiantes logren en su etapa escolar con un enfoque agrupado por niveles y ejes temáticos de 1° a 6° básico, de 7° a II° Medio y 3° y 4° Medio.

Así las cosas, las bases curriculares que serán acompañadas al proceso, son la metodología de enseñanza que debe aplicarse en todos los establecimientos educacionales, siendo obligatoria y vinculante.

Nuestro establecimiento, hasta el año 2019, no había adecuado los respectivos ciclos escolares, lo que generaba una complicación de coordinación entre los ciclos. Esto porque por una parte las bases impartidas por el Ministerio están concebidas y estructuradas en el contexto de los nuevos ciclos escolares (sin segundo ciclo) y el Colegio Coya funcionaba con el marco antiguo de ciclos escolares, lo que se traducía en que en segundo ciclo escolar estaba dividido; a saber, los cursos de 5to y 6to básico debían coordinarse con el primer



ciclo escolar y los de 7mo y 8vo básico, debían coordinarse con el ciclo de enseñanza media, lo que generaba una serie de complicaciones metodológicas.

A fin de poder cumplir con la nueva metodología, obligatoria de conformidad a la LEGE y a fin de poder aplicar adecuadamente las bases curriculares (estructuradas en base a los nuevos ciclos), era necesario alinear el establecimiento educacional con dichas instrucciones, así, la coordinación de segundo ciclo se hacía innecesaria.

En línea con lo anterior y a fin de facilitar la dirección y coordinación de las prácticas pedagógicas y educativas en nuestra institución y siguiendo la organización temática y temporal de los diversos contenidos, habilidades y actitudes que se espera que los estudiantes logren en cada nivel de enseñanza, se determinó reorganizar al Consejo Técnico para el año 2020, quedando conformado por :

- o Dirección Académica
- o Subdirección Académica
- o Coordinadora Académica Ciclo Inicial (Play Group a Kínder)
- o Coordinadora Académica Ciclo Educación Básica (1° a 6°)
- o Coordinadora Académica Ciclo Enseñanza Media (7° a 4° Medio).

- Necesidad de reestructurarse para el año 2020

Según lo que se ha expuesto, queda en evidencia que la reestructuración era obligatoria de conformidad a la LEGE, por lo que resulta necesario hacerse cargo del argumento de la demandante en torno a la postergación de la reestructuración según la ley 21.049.

Es efectivo que de conformidad a lo dispuesto en la ley 21.049, se aumentó el plazo para la reestructuración de los ciclos, pero no significa esto que no sea obligatorio reestructurarse.

En efecto, el aplazamiento de la aplicación de los nuevos ciclos escolares está en función de las dificultades que representa para muchos establecimientos educacionales que no disponen de los recursos necesarios que implica la nueva estructura escolar. Lo anterior se desprende del propio mensaje de la ley 21.049:

“Para implementar esta nueva estructura curricular, la ley N° 20.370 estableció un plazo de ocho años con el fin de dar tiempo a la institucionalidad del Ministerio de Educación, y a las comunidades educativas en general, de adecuarse a los cambios que esta modificación legal supone, entre los que se cuentan transformaciones en el currículum nacional, adecuaciones a la infraestructura de los establecimientos educacionales, y modificaciones a la actual conformación de los cuerpos docentes de aquéllos.

Sin embargo, el plazo anterior se ha hecho insuficiente, atendida la complejidad de los cambios que supone esta adecuación curricular. Ejemplo de ello son los importantes cambios que deben realizarse en materia de infraestructura y especialización de los docentes.”

Así las cosas, queda de manifiesto que las nuevas directrices del Ministerio de Educación están orientadas en los nuevos ciclos escolares, y desde el propio mensaje antes citado, este cambio es de difícil implementación.



En el caso del Colegio Coya, el cuerpo directivo tomó la decisión de reestructurar los ciclos a partir de año 2020, porque esto implicaba que al año 2026, los alumnos que entraban este año 2020 a primero año básico, concluirían en el 2026 su enseñanza básica y podrían iniciar el ciclo de enseñanza media según las directrices ministeriales correctamente.

Lo cierto S.S. es que la implementación de un proyecto educativo no es de un año para otro, por regla general son procesos de largos años, puesto que los cambios son generacionales.

En el criterio de la demandante, mi representada debería reestructurarse recién en el 2026, lo que no es viable ni responsable con el proyecto educativo, puesto que de un año a otro no es posible generar los cambios que propone la LEGE y el Ministerio de Educación.

El año 2020 fue el escogido, precisamente porque serpia el primer ciclo escolar completo para iniciar en la nueva estructura. La anticipación resulta necesaria para que dicho marco curricular pueda aplicarse correctamente.

Asimismo, se debe indicar que las bases curriculares que ha impartido el Ministerio de Educación, **ya están coordinadas en los nuevos ciclos**, por lo que es imperioso para mantener el prestigio educacional de mí representada y cumplir adecuadamente con las pautas ministeriales reestructurarse.

- La nueva estructura implicó el reordenamiento del personal.

La nueva estructura educacional implicó que el segundo ciclo escolar que dirigía la demandante fuera reordenado en los recursos de personal. En efecto, los docentes de segundo ciclo debieron ser distribuidos y ordenados para a nueva estructura. Así, profesores que impartían clases de 5to a 8vo básico fueron distribuidos como profesores de enseñanza básica o media según el caso, es decir, fueron reordenados bajo la coordinación académica de enseñanza básica o media. En este sentido, lamentablemente el puesto que ocupaba la trabajadora, fue eliminado según se da cuenta en la carta de despido, por lo que no tenía sentido mantener su cargo, porque en efecto no existía.

En cuanto a la calidad técnica de la docente, esta parte no controvierte nada de lo expuesto por la demandante, en efecto es una excelente profesional, de hecho la remuneración que percibía reflejaba su trayectoria docente. Sin embargo, al haberse eliminado su cargo, mi representada se ha visto imposibilitada de ajustar a la trabajadora, altamente calificada, en otro puesto, considerando además que los otros ciclos (básica y media) ya contaban con su coordinadora.

En este orden de idea, mantener a la trabajadora significaba un alto costo para mi representada, de ahí que haya sido necesaria la reordenación del personal, la eliminación de algunos docentes y la necesidad de reestructurarse.

- Las nuevas bases curriculares y la reestructuración implica un mayor costo a Colegio Coya que justifica la necesidad invocada en la carta de despido.



La necesidad de reestructuración a fin de cumplir con las nuevas bases curriculares y las disposiciones que imparte la autoridad, han generado un alto costo a mi representada. En efecto, como lo indica el propio mensaje de la ley 21.049, la reestructuración es de difícil implementación, una de esas dificultades son los costos económicos. Abona a lo anterior el nuevo sistema curricular de electividad en enseñanza media que se indicará a continuación.

El MINEDUC ha dispuesto en las nuevas bases curriculares para enseñanza media (tercero y cuarto medio) un sistema de electividad que tiene como objetivo lo siguiente: “En este ciclo es fundamental que los estudiantes tomen sus propias decisiones con respecto de los conocimientos, habilidades y actitudes que deseen desarrollar de acuerdo con sus propios intereses y proyectos de vida. Este plan ofrece oportunidades para que los estudiantes elijan las asignaturas de profundización en las que ocuparán una gran parte de su tiempo escolar”. Lo anterior, obliga a mi representada a entregar una oferta de cursos mucho más amplia, generando una serie de nuevos cursos que han obligado a reestructurar su personal a fin de lograr dar cumplimiento a las instrucciones impartidas..

Como producto de la electividad planteada en las nuevas Bases Curriculares propuestas para la Enseñanza Media, y **el costo que esta implicaba para la institución** (puesto que implicaba generar nuevos electivos, lo que implica hacer nuevos cursos con docentes a cargo), se dispuso una reestructuración de la planta docente a partir de séptimo año, lográndose un menor costo a nivel contractual a fin de dar cumplimiento a las instrucciones impartidas por el ministerio. En este sentido, si bien es cierto la ley 21.049 aplazó la reestructuración, **las bases curriculares no lo hicieron**, siendo obligatorio aplicar estas bases este año 2020, por lo que el segundo ciclo escolar se debió adecuar en los cursos 7mo y 8vo con las nuevas pautas del Ministerio en base a los nuevo ciclos. Esta necesidad de reestructuración y contención de costos, implicó que se modificar y ampliar las asignaturas que se impartían.

En este orden de ideas, era absolutamente necesaria la reestructuración para mi representada en este año 2020, puesto que siendo una obligación la reestructuración (sin perjuicio del aplazamiento), el alineamiento con las bases curriculares eran absolutamente necesarios, y los costos asociados a ese cambio nos obligó lamentablemente a prescindir de la trabajadora.

V. IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS EN LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO.

La demandante solicita a S.S. que se condene a mi representada a las siguientes prestaciones que no son procedentes según se indicará.

- Remuneración de enero y febrero de 2020.

La petición de la demandante es improcedente y debe ser rechazada porque ella recibió íntegramente el pago de las remuneraciones que le correspondía percibir por los meses de enero y febrero, **hecho que curiosamente** la parte demandante omite, a ella se le canceló de conformidad al artículo 87 del estatuto docente las indemnizaciones que corresponden por los meses de enero y febrero, por lo que se deduce a este respecto formalmente una excepción de pago.



En su demanda reconoce haber recibido en la inspección del trabajo en el comparendo por el despido la suma de \$22.943.217 por concepto de indemnización de años de servicios, pero llama profundamente la atención que la demandante olvidara indicar a S.S. que recibió la suma de \$4.171.494 por prestaciones de estatuto docente (artículo 87) por los meses de enero y febrero de 2020. Tal suma de dinero al parecer no cuenta para la demandante que solicita en este juicio le sea pagada nuevamente esta indemnización.

En consecuencia, respecto esta petición, **se formula expresamente una excepción de pago**, puesto que lo que correspondía por remuneración de enero y febrero de 2020 le fue enterado íntegramente como indemnización adicional de conformidad al artículo 87 del Estatuto Docente, lo que es absolutamente incompatible con lo dispuesto en el artículo 75 del Código del Trabajo y 82 del mismo Estatuto Docente.

- Sanción del artículo 162 del Código del Trabajo.

La demandante solicita que mi representada sea condenada a la sanción de nulidad del despido contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que resulta del todo improcedente por lo ya expuesto.

Lo que queda en evidencia de la demanda deducida, es un intento de obtener un pago indebido, toda vez que no existe causa legal para obtener el pago que se pretende, transformando la demanda en especulativa, a fin de ver si se puede tener una ganancia indebida torciendo la norma jurídica a una interpretación acomodaticia. Evidencia de lo anterior, es esta solicitud de pago de cotizaciones previsionales de los meses de enero y febrero y, en base a eso, intentar se condene a la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo. Resulta absolutamente improcedente imputar a mi representada el no pago de cotizaciones, cuando siempre se ha dado estricto cumplimiento a las obligaciones laborales por parte de mi representada, especialmente en lo referente a las cotizaciones de seguridad social.

La improcedencia de la solicitud de la demandante, radica precisamente en que a ella en la inspección del trabajo se le canceló la totalidad remuneraciones de enero y febrero, y se le canceló el total de sus haberes en base a una remuneración de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo, es decir, lo correspondiente por cotizaciones de seguridad social le fue enterado como indemnización de conformidad al artículo 87 del Estatuto docente, por lo que es absolutamente improcedente y denota un ánimo de lucro indebido por parte de la demandante su pretensión.

- Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

De conformidad a los fundamentos expuestos, el despido debe ser declarado justificado, hecho que será debidamente acreditado en la etapa procesal correspondiente, habida consideración de la necesidad de reestructuración de cara a cumplir con las obligaciones impuestas por la autoridad que nos regula.

PETICION CONCRETA: Rechazar las demandas deducidas por doña **Sandra Contreras Miranda** en todas sus partes según los fundamentos expuestos en esta contestación, declarando que el despido no es nulo como lo solicita la demandante, que no se adeudan la



remuneración de enero y febrero del año 2020, no se adeudan cotizaciones previsionales y que se encuentran íntegramente pagadas, y en consecuencia no es procedente la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo y finalmente que el despido se encuentra ajustado a derecho y no es injustificado, todo con expresa condena en costas.

TERCERO: Audiencia preparatoria

Conciliación:

Llamadas las partes a conciliación esta no prospero.

Hechos no controvertidos:

- 1.- Que la relación laboral comenzó el 01 de marzo de 1991 al 11 de diciembre de 2019, ésta última que es la fecha del despido.
- 2.- Que la remuneración de la actora ascendía a \$ 2.085.747.-.

Los hechos a probar son los siguientes:

- 1.- Efectividad que la parte empleadora se encuentra en la situación prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo en relación a la demandante. Hechos y circunstancias conforme a la carta de despido.
- 2.- Cumplimiento de requisitos legales por parte de la parte empleadora para poner término a la relación laboral de la actora.
- 3.- Procedencia del pago de las remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2020. En su caso, efectividad que estas remuneraciones fueron pagadas por la demandada.
- 4.- En su caso, efectividad que las cotizaciones previsionales de la demandante correspondientes a los meses de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020 se encuentran declaradas y enteradas.

CUARTO: Audiencia juicio

DEMANDANTE.

La parte demandante incorpora:

Documental:

- 1.- Acta de conciliación de fecha 12 de marzo de 2020 ante la Inspección del Trabajo.
- 2.- Anexo de modificación de contrato de fecha 01 de enero de 2015.
- 3.- Anexo actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de agosto de 2013.
- 4.- Anexo actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2012.
- 5.- Anexo actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2011 y 01 de abril de 2010.
- 6.- Contrato de trabajo de fecha 03 de marzo de 2003.
- 7.- Anexo de fecha 04 de mayo de 2015.



- 8.- Anexo de fecha 01 de abril de 2018.
- 9.- Anexo de fecha 01 de abril de 2019.
- 10.- Carta de despido de fecha 11 de diciembre de 2019.
- 11.- Plan de estudios año 2020.

Testimonial:

1. Guillermo Alejandro Herrera Monsalva, cédula de identidad N° 15.730.920- K, profesor, de historia en el Instituto Ingles y en Universidad O'Higgins realiza clases de Ciencias Sociales.
2. Bárbara Camila Tobar Araya, cédula de identidad N° 16.492.904-3, profesora de inglés, actualmente en colegio Leonardo Da Vinci, Rancagua, domiciliada en Camino Comunidad Bravo N° 171, Machalí.

DEMANDADA.

Documental:

- 1.- Contrato de trabajo de la trabajadora Sandra Contreras Miranda de fecha 03 de marzo de 2003; anexos de fechas 01 de abril de 2010, 01 de abril de 2011, 01 de junio de 2012, 01 de agosto de 2013; modificación de contrato de 01 de enero de 2015 y anexos del 04 de mayo de 2015 y anexos de fechas 01 de abril de 2018 y 01 de abril de 2019.
- 2.- Reclamo ante la Inspección del Trabajo de fecha 06 de febrero de 2020 y acta de comparendo de fecha 12 de marzo de 2020, del reclamo N°601/2020/493 ante Inspección del Trabajo de Rancagua.
- 3.- Copia del cheque serie DXI 0005227 453 a nombre de doña Sandra Contreras Miranda, de fecha 10 de marzo de 2020, girado contra cuenta corriente 7010982 del Colegio Coya del Banco Santander.
- 4.-Certificado de pago de cotizaciones previsionales de PREVIRED desde enero a diciembre de 2019 de la trabajadora Sandra Contreras Miranda.
- 5.- Carta de despido de fecha 11 de marzo de 2020, junto con la constancia a la Inspección del Trabajo N° 73913 y comprobante de envío de Correos de Chile.
- 6.- Certificados de transferencias electrónicas de Banco Santander de la cuenta de Colegio Coya S.A. a la cuenta corriente de la Sandra Contreras Miranda durante el año 2019.
- 7.- Bases curriculares de 1° a 6° básico, de 7° a 2 medio y de 3° y 4° Medio del Ministerio de Educación de la unidad de currículum y evaluación del Ministerio de Educación.
- 8.- Plan de estudios de Colegio Coya de los años 2019 y 2020.
- 9.- Agenda escolar del Colegio Coya 2019-2020.

Oficios:

El apoderado de la demandada incorporada mediante lectura resumida oficio remitido por A.F.P. Cuprum S.A. e Isapre Nueva Mas Vida.



Confesional:

Previamente juramentada declara doña Sandra Jeanette Contreras Rojas, cedula de identidad N° 10.736.071-9, profesora de historia.

Testimonial:

1. Elsa Virginia Juillet Catalán, profesora y actualmente rectora del Colegio Coya.
2. María Soledad Bravo Román, cédula de identidad N° 8.204.425-6, profesora y actualmente en el cargo de Directora Académica de Colegio Coya a partir de 2019, trabajo llevando 2 años trabajando.

ANALISIS DE LA PRUEBA RENDIDA

QUINTO: Relación laboral acreditada y monto de la última remuneración no discutidos.

Que las pares en la audiencia preparatoria establecieron dos hechos no controvertidos consistentes en:

- 1.- Que la relación laboral comenzó el 01 de marzo de 1991 al 11 de diciembre de 2019, ésta última que es la fecha del despido.
- 2.- Que la remuneración de la actora ascendía a \$ 2.085.747.-.

Que se debe complementar de la lectura de los contratos de trabajo y anexos que desde **el 01 de enero de 2015 la demandante asumió un nuevo cargo de Coordinadora de Segundo Ciclo Básico cargo que mantuvo hasta su despido.**

Cumplimiento de requisitos legales por parte de la parte empleadora para poner término a la relación laboral de la actora.
--

SEXTO: Se acredita el cumplimiento de los requisitos legales de la parte empleadora para poner término a la relación laboral de la actora. Que la demandante no discute que no se hubiera comunicado el despido conforme al texto de la demanda, expresa en su libelo:” El día 11 de diciembre del año 2019 **fui notificada** de mi despido mediante una carta cuyo tenor, en cuanto a los hechos, es el siguiente...”, es decir, no obstante se envió carta al domicilio señalado en el contrato, la notificación se realizó el 11 de diciembre de 2019 por la confesional realizada por la actora en la demanda.

En conclusión el aviso opero dentro del plazo legal para profesionales de la educación, esto es, al menos sesenta días antes del inicio del año escolar siguiente, considerando que el año escolar comienza la primera semana de marzo 2020, el aviso se realizó con la anterioridad suficiente, de ahí que lo testigos indiquen que las desvinculaciones de docentes suceden en lo habitual entre navidad y año nuevo.

Que sin perjuicio de lo anterior, se acredita la comunicación de fecha 11 de diciembre de 2019 a la Inspección del Trabajo del despido por necesidades de la empresa,



más el comprobante de CORREOS DE CHILE de la misma fecha 11 de diciembre de 2019 en el cual se remite la carta de despido a la actora al domicilio de Parque Koke Block Dpto. 21 Rancagua que corresponde al domicilio señalado en el contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2003, ya que en los anexos no existen constancias de cambio de domicilio. El empleador acredita además que la carta de envió al domicilio señalado en el contrato.

En consecuencia, si se cumplieron los requisitos formales para proceder al despido de la actora conforme al artículo 87 del Estatuto Docente.

SEPTIMO: Se acredita el pago de las remuneraciones cobradas por los meses de enero y febrero de 2020.

Que la partes establecieron en la audiencia preparatoria que la remuneración de la actora ascendía a \$ **2.085.747.-**

Que además en la carta de despido se indicó como indemnizaciones y prestaciones a pagar:

- Indemnización por años de servicio\$22.943.217.-
- **Prestaciones estatuto docente (enero y febrero) \$4.171.494.-**
- Total: \$27.114.711.-

Que la remuneración mensual no discutida se estableció en \$2.085.747 si se multiplica por 2 equivale exactamente \$4.171.494.- En consecuencia, equivale exactamente a dos remuneraciones, por lo meses de enero y febrero.

Que se acredita el pago mediante fotocopia de cheque extendido y girado a favor de la demandante por un monto de \$27.114.711.- el cual tiene como fecha el cheque 10 de marzo de 2020, cheque serie DXI 0005227 453 Cuenta Corriente N°7-01098-2 COLEGIO COYA. Que el cheque lo recibió la demandante **en la audiencia de conciliación en la Inspección del Trabajo con fecha 12 de marzo de 2020** dejando constancia en el acta que: “SE REALIZA EL PAGO DE CHEQUE POR \$27.114.711.- LA PARTE RECLAMANTE RECIBE Y GUARDA PARA SÍ.”

No existe antecedente en la causa de que el cheque no hubiera sido pagado o protestado por alguna causal, tampoco se cobra indemnización por años de servicios, lo que permite concluir que ya se pagó el documento en su totalidad, es decir, todo lo ofrecido en la carta de despido.

I.- PETICIÓN PRINCIPAL DE NULIDAD Y REINCORPORACIÓN

OCTAVO: Que el artículo 1° del Estatuto Docente, indica que "quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente...".

NOVENO: Que el demandante expresa: “La primera cuestión que someto a decisión de este tribunal **es la nulidad de mi despido**, pues conforme lo dispone el art. 87 de la ley 19.070, el profesor que es despedido por la causal de necesidades de la empresa debe ser notificado con a lo menos sesenta días de anticipación al término de su contrato y este término sólo puede producirse el día anterior al primer día del mes en que se inicien las clases del año escolar siguiente; en términos más claros, **mi despido sólo se pudo producir**



el día 29 de febrero del año 2020 y debí ser notificada sesenta días antes de esta última fecha.

A pesar del claro tenor de la norma antes mencionada la demandada me despidió el día 11 de diciembre del año 2019 y me avisó el mismo día, por lo tanto, no cumplió con los requisitos que establece la ley.

La parte final de la norma en cuestión no admite segundas lecturas ya que su tenor es claro y contundente, pues dice textualmente, “de no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente “. En este caso el legislador se ha encargado de establecer que el incumplimiento de las formalidades del despido es sancionado con la nulidad absoluta de este acto jurídico, ya que no produce efecto alguno y el contrato continúa vigente; se trata en consecuencia de una nulidad absoluta, que incluso S.S. puede declarar de oficio, según lo disponen los art. 1681,1682, 1683, del Código Civil.

La consecuencia necesaria de un despido nulo es retrotraer a las partes al estado anterior al despido y en este caso solicito que S.S. declare nulo mi despido y ordene mi **reincorporación a mis funciones** y el pago de mis remuneraciones por todo el tiempo en que me encuentre separada de ellas, teniendo como remuneración mensual la suma de \$2.085.747.-”

DECIMO: Que a juicio de este magistrado no es posible interpretar la ley como la plantea la demandante, es decir, por el hecho que hubiera sido separada de sus funciones el día 11 de diciembre de 2019 y habiéndose pagado las remuneración de diciembre 2019, enero y febrero de 2020, **se generaría la obligación de reincorporar.** Las formalidades del despido se cumplieron y el despido se produjo mucho antes del plazo límite que establece el estatuto docente para comunicar los despidos de los trabajadores que no continuarán prestando servicios – 60 días - y tal como lo dicen los testigos estos despidos se producen generalmente entre navidad y año nuevo, porque precisamente los establecimientos educacionales conocen que tiene un plazo límite para la comunicación de despido.

UNDECIMO: Que no existe una obligación jurídica de reincorporar a un docente por el hecho de separarse de sus funciones en la forma que se realizó debiendo rechazarse la solicitud de reincorporación.

Que no es efectivo que el despido solo se pueda producir el 29 de febrero de 2020, sino que el despido se produce el día que se genera la separación de la trabajadora, con los resguardos que establece el artículo 87 del Estatuto Docente.

DUODECIMO: Que el inciso 2° del artículo 87 del Estatuto Docentes establece:

“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, **otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.**

Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.”

DECIMO TERCERO: Que tal como se puede observar en la carta de despido el demandado ofrece y luego paga la indemnización por años de servicio equivalente a \$24.943.217.- y “otra adicional” equivalente al TOTAL de las remuneraciones que



habría tenido derecho a percibir si el contrato hubiese DURADO hasta el término del año laboral en curso, es decir, paga el demandante dos remuneraciones correspondiente a los meses de enero y febrero de 2020 por un monto de \$4.171.494.-

En cuanto al periodo de diciembre 2020 se incorpora certificado de transferencias realizadas a la demandante y el 30 de diciembre se pagó \$1.630.592.- lo que debe entenderse por dicho periodo correspondiente a diciembre de 2020. En todo caso la actora no cobra el mes de diciembre 2020.

DECIMO CUARTO: Que en consecuencia al haber pagado las indemnizaciones el demandado y la remuneración adicional quedo habilitado de inmediato para prescindir de los servicios de la actora en forma inmediata.

DECIMO QUINTO: Que en este sentido tampoco resulta aplicable la sanción de nulidad de despido porque el término de los servicios y separación de la trabajadora se producen en términos efectivos el 11 de diciembre de 2020, lo que es corroborado con los testigos que expresan que último día que presto servicios la demandante fue el 11 de diciembre de 2020 y se acredito el pago de las remuneraciones adicionales hasta el término del periodo escolar.

DECIMO SEXTO: Que adicionalmente para aplicar la sanción de nulidad de despido del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo debe estarse a la fecha en que se materializo el despido que es el 11 de diciembre de 2020 y habiéndose cumplido con la norma especial de terminación de contrato que rige el despido del estatuto docente, esto es, el pago de indemnización por años de servicio y pago de remuneración adicional, no corresponde aplicar la norma del artículo 82 del Estatuto docente o la norma q establecida en el capítulo VII del Código del Trabajo bajo el nombre “DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS” artículo 75 del Código del Trabajo que señala que: “Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica, parvularia y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento.”

DECIMO SEPTIMO: Que la regulación de la forma para poner término a las funciones de los profesionales docentes se encuentra regulado especialmente en el Párrafo III “De la terminación del contrato” del respectivo estatuto y no existe una obligación de mantener el contrato vigente, lo que existe es una obligación de pagar remuneraciones hasta el término del periodo escolar.

DECIMO OCTAVO: Que la norma de despido del estatuto docente es claramente una norma que pretende proteger el flujo de los ingresos económicos respecto de un trabajador que no continua prestando servicio – DESPIDO- y en el caso de autos al proceder al despido se acredito en autos que se pagó todas las remuneraciones efectivamente hasta el término del año escolar con separación inmediata.

No es que exista una prórroga del contrato conforme al artículo 75 del Código del Trabajo o la norma similar del estatuto docente porque en diciembre dejo de estar vigente el contrato y opero la norma especial del estatuto docente referente al despido que permite



despedir bajo los presupuestos de protección de pagar la indemnización por años de servicios y la remuneración adicional como en los hechos se acredita.

DECIMO NOVENO: Que habiéndose despedido a la actora con fecha 11 de diciembre de 2019 no corresponde reincorporar, ni pagar cotizaciones posteriores al despido, ni aplicar sanción nulidad de despido del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, por lo tanto, estas peticiones deben ser rechazadas.

Al efecto la demandada acredita mediante certificado de pago de cotizaciones previsionales de PREVIRED el pago de las cotizaciones de enero a diciembre de 2019 de la trabajadora Sandra Contreras Miranda, dando cuenta con ello que no pago cotizaciones por lo meses de enero y febrero de 2020 atendido a que el despido se produjo en conformidad al estatuto docente donde pago en forma íntegra la indemnización adicional correspondiente a la remuneración por lo meses de enero y febrero 2020.-

2.- PETICIÓN SUBSIDIARIA: DESPIDO IMPROCEDENTE. SE ACOGE. FALTA DE OPORTUNIDAD

Efectividad que la parte empleadora se encuentra en la situación prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo en relación a la demandante. Hechos y circunstancias conforme a la carta de despido.

VIGESIMO: Que a la actora se la despido conforme a la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo que expresa:

“Sin perjuicio, de lo señalado en los artículos precedentes, 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 mismo, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores...”

Que el despido se materializo el día 11 de diciembre de 2019 mediante carta de despido que se indica en los hechos lo siguiente:

*De conformidad a las instrucciones impartidas por el ministerio de educación y las bases curriculares que ha dispuesto la autoridad que nos regula; nuestra institución se ve en la obligación de reestructurar el personal a fin de dar cumplimiento a la nueva estructura del ciclo escolar. Así las cosas, atendido a las propuestas del ministerio y dando cumplimiento a la Ley General de Educación, nuestra institución iniciará el proceso de reestructuración del ciclo escolar el cual contempla la **eliminación del segundo ciclo** lo que demanda una reestructuración paulatina de los cargos de dicho ciclo escolar, entre ellos la jefatura de coordinación. Por orden de la autoridad, la nueva estructura escolar contempla educación, preescolar, primer ciclo (primero a sexto básico) y educación media (séptimo a cuarto medio) razón por la cual nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios a fin de adaptarnos paulatinamente a las propuestas del ministerio de educación en conformidad a la ley.*

Hacemos presente, que sin perjuicio de los demás haberes y descuentos pertinentes, corresponde a usted las siguientes indemnizaciones y descuentos:



- Indemnización por años de servicio	\$22.943.217.-
- Prestaciones estatuto docente enero y febrero	\$ 4.171.494.-
Total haber	\$27.114.711.-

Que en resumen a la demandante se la despidió según la carta de desvinculación por la **eliminación del segundo ciclo** donde la actora era su coordinadora en el colegio Coya y en la hipótesis alegada corresponde necesidades de la empresa en la modalidad de ser una racionalización en cuanto a reducción del personal y modernización de los servicios de educación atendido una adecuación de los ciclos en los que se divide la enseñanza en el establecimiento educacional que hicieron necesaria la separación de la actora.

DECIMO: Despido improcedente: Que el término del contrato de la actora debe ser declarado improcedente porque al 11 de diciembre de 2019 que es el momento en que el magistrado debe evaluar la situación de necesidades de la empresa, **estas necesidades no se acreditan** ya que quedaban pendientes gestiones académicas y administrativas del periodo 2019 de competencia de la actora como coordinadora y, en consecuencia, la causal carece de **oportunidad** para despedir porque lógicamente las asumió otra persona.

VIGESIMO PRIMERO: Que la demandante en prueba confesional reconoce que existe una reestructuración que estaba en curso concordando con todos los testigos en cuanto a la esencia del cambio y en la eliminación del segundo ciclo básico con un plazo máximo otorgado por la ley, debiendo implementarse como máximo el 2026, discurriendo en que se podía aplazar hasta 2027. Al respeto confeso:

Yo en el Colegio Coya era coordinadora académica del segundo ciclo básico, que es una profesional docente que debe tener competencia en gestión pedagógica, promover desarrollar el proyecto educativo institucional, gestionar el aprendizaje y gestionar 25 personas bajo línea directa.

“Segundo ciclo” es una estructura que de acuerdo al ministerio reúne curso que van desde 5 básico hasta 8 básico, **porque es la estructura que de acuerdo al ministerio se deben dividir los ciclos y eso hasta 2026** incluso el 2027 que se pueden formular una nueva estructura, pero aquellos colegios que les va mejor que al colegio Coya en resultad tiene una estructura distinta que han subdividido los ciclos de tal manera que los coordinadores son jefes de sección, un alumno de 1° o de 6° básico los estados evolutivos son distintos, para hacer muy especialista a las personas para atender a esos niveles. **El año 2026 hasta esa fecha hay una disposición que se puede implementar, hoy solo 10% lo tiene implementando, es una nueva disposición, existe la posibilidad que esta ley nuevamente sea revisada el 2026.** La nueva estructura requiere competencias docentes que es ideal que los profesores conozcan las etapas evolutivas y el desarrollo del pensamiento para trabajar. Los profesores del colegio del Colegio tienen las competencias y por eso se han ido especializando. **En la nueva estructura el ciclo de acuerdo al ministerio estaría de 1 a 6° básico y de 7° a 4 medio.**

VIGESIMO SEGUNDO: Lo anterior, también se acredito en la revisión de la ley en cuanto a que:



1.- El Colegio Coya estaba implementando según las bases curriculares acompañadas lo indicado en el Artículo 25 de la Ley 20.370.- (Ley General de Enseñanza, publicada el 17 septiembre de 2009) que expresa “El nivel de educación básica regular tendrá una duración de seis años y el nivel de educación media regular tendrá una duración de seis años...” en relación al artículo 8° transitorio que prescribe: “La estructura curricular establecida en el artículo 25 comenzará a regir a partir del año escolar que se inicie ocho años después de la entrada en vigencia de esta ley.... A contar de dicho año escolar, los cursos de séptimo y octavo año de la enseñanza básica y primero, segundo, tercero y cuarto año de la enseñanza media pasarán a denominarse primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto año de la educación media, respectivamente.” Que el cambio anterior se postergo como obligatorio hasta el año 2026 por la ley N°21.049 (art. Único N°2.), por lo tanto, se justificaba en marzo de 2020 la eliminación del segundo ciclo con el objeto de adaptarse a la nueva ley con tiempo, lo que no se acreditó es la oportunidad de despedir el 11 de diciembre de 2019 y no cuando se los profesores por lo general son despedidos (entre navidad y año nuevo.)

En efecto mediante las declaraciones de los testigos presentado por la demandada - rectora y encargada académica del Colegio Coya- que el año escolar 2020 se eliminó el segundo ciclo de 5° a 8° básico y se trabajaría con 3 ciclos, esto es, ciclo inicial playgroup a kínder, ciclo 1° a 6° básico y ciclo 7° a 4 medio. No se logra justificar porque debía despedirse el 11 de diciembre de 2019, dejando procesos administrativos y académicos pendientes, hasta la fecha cercana al tope para desvincular a docentes de acuerdo al estatuto del ramo.

VIGESIMO TERCERO: Que al efecto todos los testigos - sin excepción – dan cuenta que al 11 de diciembre de 2019 la demandante tenía labores pendientes que realizar en su carácter de tal –coordinadora del segundo ciclo que se eliminó el año 2020- y que no pudo realizar por lo intempestivo del despido y del cual el empleador no justifica tal carácter. Se agrega además que los testigos señalan que los despidos se generan después de navidad y antes de año nuevo, siendo ello lo habitual, por lo tanto, en autos no se justificó porque se terminó un contrato de trabajo de forma tan abrupta como si el comienzo de la implementación de los nuevos ciclos se iniciara el día siguiente.

VIGESIMO CUARTO: En efecto lo que restaba de realizar como coordinadora al 11 de diciembre de 2019 era realizar la ceremonia de finalización, **realizar el proceso de evaluación docente, realizar el proceso de certificación de los alumnos, fiscalizar a los profesores para que finalizaran su trabajo del año 2019, lo cual se realizó pero a cargo de otra persona, siendo naturalmente de cargo de cada coordinador de ciclo realizar esta labor, no encontrándonos siquiera en la fecha tope establecida en el estatuto docente para despedir a los profesores con el objeto de no entender renovado el contrato para 2020.**

VIGESIMO QUINTO: Que los testigos presentados por la demandada son claros y coinciden en los hechos señalados relativo a la eliminación del segundo ciclo y de la falta de oportunidad en el despido al 11 de diciembre de 2019:

1. Elsa Virginia Juillet Catalán, rectora del Colegio Coya.

Conozco a las partes, es el Colegio Coya y Sandra Contreras. Ella trabajo en el colegio Coya como profesora en sus inicios de historia y luego coordinadora de segundo



ciclo básico de 5° a 8° básico. La coordinadora es la encargada de ver toda la gestión administrativa de su ciclo, ya sea de primero, segundo o de enseñanza media, de coordinar administrativa y académicamente el nivel.

Un “ciclo” es como están agrupados los niveles por las características físicas y psicológicas de los estudiantes (etapa) según las políticas educativas nacionales, es una estructura.

El segundo ciclo comprende los estudiantes de 5° a 8° básico y se estructura por las instrucciones del ministerio educación.

Las políticas educativas han ido cambiando, antes había un ciclo inicial preescolar, luego 1° a 4° y 5° a 8° básico y 1° a 4° medio, este se utilizó por muchos años, pero a partir de la ley general educación este modelo cambió y se establecen nuevas estructuras privilegiando habilidades de los estudiantes y se establece una nueva redistribución de los cursos, la cual inicialmente estaba propuesta a partir de 2017 de los niveles. Los ciclos quedaban conformados de 1° a 6° básico; y 7 a 4 medio, **desapareciendo el segundo ciclo**. En el gobierno del presidente Sebastián Piñera se suspendió la fecha de implementación el 2017 y se postergó hasta el 2026.

El Colegio Coya tiene una distribución de ciclos: playgroup a kínder, ciclo general básica 1° a 6° básico y ciclo de enseñanza media de 7° a 4° medio, **o sea tenemos 3 ciclos**.

Partimos con estos ciclos **este año 2020**, es un tema que se venía estudiando hace varios años y a partir de 2020 conformamos una nueva distribución para prepararnos ya que el 2026 empieza a regir esta nueva distribución y se deben corregir los errores.

En el 2017 entiendo que se implementaron los ciclos a nivel país porque no estaba preparado con los profesores que se requiere para llevar a cabo esta nueva distribución. Las decisiones en educación no son de un día para otro, se comenzamos a capacitar y la contratación fue con una mirada por la especialidad de las personas, se comenzaron a preparar por disciplina de 1° a 6° básico y luego contratar solo especialistas de cada disciplina 7° a 4° medio.

La decisión del cambio en el año 2020 (en el colegio Coya) fue porque estábamos a seis años de dar inicio de la nueva instrucción. Partimos y así tenemos un grupo armado, corregimos errores al 2026.

Los ciclos tienen una coordinadora.

Actualmente de 1° a 6° Básico se requiere una misma persona y luego en media otra persona el ciclo (7 a 4 medio).

Las coordinadoras 2019 a 2020 son las mismas son las mismas. La coordinación de (Sra. Sandra) se subdividió, es decir, la coordinación de san 5 y 6 pasaron a coordinación básica y 7 y 8 a coordinador de enseñanza media. (16.53)

Contraexamen: Fui nombrada en diciembre de 2018 y asumí. Antes había sido profesora 3° y 4°, luego asumir coordinación de ciclo inicial hasta 4° básico por 11 años, luego asumí la rectoría, yo conocí a la demandante, como coordinadora de segundo ciclo de básica éramos paralela en trabajo, no me vi enfrentaba a evaluarla, ella coordinaba de manera sistemática lo que a ella le correspondía de 5° a 8° básico. En el 2019 su



desempeño fue normal, fue una continuidad de la gestión, no tenía reclamos respecto de ella.

En 2019 había segundo ciclo de enseñanza básica, en diciembre tenía segundo ciclo de 2019 y a partir de marzo 2020 comenzaron los nuevos ciclos.

Al 11 de diciembre de 2019 existía segundo ciclo básico, después del 11 de diciembre de 2019 habían labores como firma de actas, coordinación egresados, premiación hasta el 30 de diciembre de 2019, había que finalizar y formalizar toda la parte administrativa, eso lo tiene que hacer la coordinadora de ciclo o la persona que autorizaba por el colegio si no está.

No se le permitió trabajar después del 11 de diciembre de 2019, la tomo la decisión la parte administrativa en el colegio, no las tomo yo.

El 11 de diciembre de 2019 aún no estaba implementado si estaba programado el segundo ciclo básico.

En 2019 existía los ciclos inicial, primer ciclo básico 1° a 4°, segundo ciclo de 5 a 8 básico y enseñanza media de 1° a 4° medio. La demandante era la coordinadora del segundo ciclo. Habían 4 coordinadores.

En el año 2020: la estructura es ciclo inicial, 1° a 6° como ciclo básico y de 7 a 4 segundo ciclo medio. Hay 3 coordinadores y en 2021 también serán los mismos 3 coordinadores.

2. María Soledad Bravo Román, cédula de identidad N° 8.204.425-6, profesora y actualmente en el cargo de Directora Académica de Colegio Coya a partir de 2019 quien declaro:

Conozco a las partes del juicio la señora Sandra Contreras y el Colegio Coya. Conozco a la demandante porque yo trabaje con ella ya que yo antes trabaje en el Colegio Coya por más de 20 años y luego que volví y alcanzamos a trabajar un año. Sandra Contreras llegó de bibliotecaria, luego profesora historia y geografía de 5° a 8° básico, luego coordinadora de segundo ciclo básico 5° a 8°.

La coordinadora coordina administrativa y académicamente un ciclo que son un conjunto de cursos, profesores, se trabaja en base a planes y programas y ve la planificación anualmente, la docencia y las metas con las estrategias para un determinado año escolar.

Un ciclo es una cantidad de años que llevan en educación los niños, de 5 a 8° año es un ciclo pedagógico.

Ella era la coordinadora del segundo ciclo básico que eran estudiantes que iban desde 5 a 8 básico con sus profesores.

Nosotros hicimos una división de ciclos curriculares para este año 2020, realizamos una división que se había establecido en la ley de educación para el año 2017, es decir, el ciclo enseñanza básica desde 1 a 6 básico y la enseñanza media 7 a 4 medio. Este año 2020 fue dividido.



Antes el ciclo inicial era playgroup y kínder, primer ciclo 1 a 4 básico, segundo ciclo 5 a 8 medio, cuatro ciclo de 1° a 4° y todos los ciclos en 2019 tenían un coordinador

Hoy 2020 existe ciclo inicial (playgroup a kínder), el ciclo enseñanza básica de 1 a 6 básico y el tercero ciclo es de 7 a 4 medio. Todos tienen unos coordinadores ahora.

El ciclo inicial tiene el mismo coordinador. La coordinadora que era del primer ciclo básico sigue hasta 6 básico y la coordinadora de enseñanza media es ahora de 7 a 4 medio. Son las mismas trabajadoras.

En la Ley de educación cuando apareció en 2009 se habla por primera vez sobre estructuración de “ciclos curriculares” que iban a tener una reestructuración en el ciclo enseñanza básica que sería de 1 a 6 básica y ciclo de media de 7 a 4 medio dejando un margen de 8 años que tenía que trabajar pudiera ser una realidad y empezar el 2018, pasado todo este tiempo no todos los colegios tenían los profesores especializados, y dieron este tiempo para que profesores generalista en los 6 y 8 básico para que se especializaran, eso fue lo que ocurrió a nivel país y problemas de financiamiento y capacitación y ahora salió un nuevo con un plazo de seis años y el nuevo plazo rige hasta 2026.

Nosotros tenemos un colegio en que los niños ingresan de playgroup en adelante y egresan en 4 medio, tenemos profesores especialista de 7 a cuarto medio y tenemos los profesores en enseñanza media y básica y no es necesario para empezar la etapa esperar hasta el año 2026, además tenemos que realizar una evaluación..

La razón (de la implementación de los nuevos ciclos) es porque hemos visto los 6 años que restan es el cumplimiento de un ciclo de enseñanza media y tenemos que ir mejorando de la mejor manera posible.

Contraexamen: Soy la directora academia desde marzo 2019, que es como un jefe técnico que planifica, evalúa, supervisa del colegio y además como cargo entrega sugerencias técnicas pedagógicas para cumplir metas en cuanto al proceso pedagógico.

Ella no tuvo problemas en el desempeño de su rol, cumplió con lo que se le indicaba. Como coordinadora ciclo si tenía las capacidades e idoneidad con todos los aspectos mejorable como cualquier cargo.

Sandra Contreras, en relación al termino del ciclo se termina una etapa escolar, pero tiene que ver que el plan o programa termine, realizar la finalización del año escolar, realizar la ceremonia, realizar el proceso de evaluación, realizar el proceso de certificación de los alumnos, ordenar a los profesores para que realicen este trabajo y va acompañando en este proceso a los profesores, también realiza un proceso de evaluación de sus docentes.

Yo trabaje con esas ceremonias, yo no sé porque la despidieron el 11 de diciembre eso no tiene que ver conmigo yo solo trabajo el proceso pedagógico, desconozco la razón porque se la despide el 11 de diciembre aunque le quedaban labores pendientes.

Solo a partir de marzo de 2020 se implementa la nueva política de ciclos, se informó en marzo la nueva política de ciclos, se informó en consejo general. El 11 de



diciembre 2019 el colegio Coya funcionaba en base a dos ciclos de enseñan básica. Fue la Ley General de Educación es quien instruye como se realiza la educación en Chile.

VIGESIMO SEXTO: Que los testigos presentados por la demandante (ambos ex profesores del colegio Coya) reafirman el hecho que el coordinador despedido el 11 de diciembre de 2019 todavía está finalizando el proceso de 2019, debiendo estos revisar actas, firmar documentos, participar en la ceremonias y premiaciones y agregan que los despidos de los profesores se producen habitualmente entre navidad y año nuevo. Al respecto declararon:

1.- Guillermo Alejandro Herrera Monsalva, profesor de historia en el Instituto Ingles y en Universidad O'Higgins donde realiza clases de Ciencias Sociales.

Si hice clases en el Colegio Coya desde 28 febrero 2009 al 28 enero de 2019, donde conocí a doña Sandra Contreras. Fue mi jefa de departamento durante 5 años. El despido se produce el último día que los muchachos van a clases el 11 de diciembre 2019. Fue despedida por el gerente que viene entrando al colegio. **Los despidos en general eran entre pascua y año nuevo....**

Desde la salida de los muchachos el 11 diciembre, hay una serie de trabajo administrativos, premiación, cierre ciclos y firmas actas que no fueron realizados por Sandra porque de inmediato fue separada de sus funciones

Las actividades que Sandra no alcanzo a realizar fueron: 1.- Las premiaciones se realizan la siguiente semana a que salgan los alumnos y Sandra era siempre la encargada de organizar el acto de las premiaciones de los ciclos básicos y de enseñanza media; 2.- tampoco realizo las firmas en los documentos ya que los profesores cuando terminan se entregaban planillas de promedios y la coordinadora firma ese proceso y 3.- firma de las actas.

...No era necesario despedir el 11 diciembre 2019 porque si bien la empresa podría tener sus razones, no se le permitió terminar el proceso...

Las labores que hace un **profesor** cuando terminan las clases lectivas, saca promedios, llena los leccionarios, planifica para el año siguiente y entrega planificaciones, **en caso Sandra revisaba las planificaciones.**

... Los despidos eran entre navidad y año nuevo.

Yo renuncié a mi trabajo en 2020. Yo el día del despido de la demandante no estaba trabajando. Yo estuve con licencia diciembre 2019.

2. Bárbara Camila Tobar Araya, cédula de identidad N° 16.492.904-3, profesora de inglés, actualmente en colegio Leonardo Da Vinci, Rancagua, domiciliada en Camino Comunidad Bravo N° 171, Machalí.

Trabaje 5 años en el colegio coya, el año que llegue el 2015 ella asumió como coordinadora del segundo ciclo básico.

El despido se produjo el 11 de diciembre 2019 también me despidieron por necesidades de la empresa, no lo entiendo mucho porque **nunca se había despedido con**



tanta anterioridad siempre era entre navidad y año nuevo, habían muchas funciones que no se entregan como premiación firma de actas.

Al 11 de diciembre de 2019 en relación a la demandante estaba en curso las premiaciones del segundo ciclo, eran después porque eran profesora jefe, también se le impidió realizarla, actas del cierre de cada curso de cada profesor, entrega de cargas horarias, siempre antes del año nuevo. La demandante no pudo cerrar las actas, no pudo hacer la premiación segundo ciclo, no pudo hacer la ceremonia de licenciatura de los octavos.

A Sandra le dijeron que el según ciclo en el colegio no existiría, nunca se informó que se haría desaparecer el segundo ciclo, no se informó en el consejo de profesores. A diciembre de 2019 desde el colegio no había ninguna información al respecto de la eliminación del segundo ciclo escolar, yo sé que había una ley postergada hasta el 2026. Después que la despidieron y tuve la posibilidad de ir al cargo le habrían ofrecido el cargo a Marta Muñoz, escuche en la sala de profesora, ella estaba comentando, fue 13 de diciembre de 2019.

En definitiva: el tribunal llega a la conclusión con la prueba rendida que si bien existe una necesidad de la empresa con la eliminación del segundo ciclo básico, esta necesidad carece de oportunidad el día en que es desvinculada la actora (11 de diciembre), ya que a la demandante le quedaban procesos que cerrar en diciembre por lo que debió alegarse en la fecha habitual de desvinculación de docentes entre navidad y año nuevo que es lo normal cuando no continúan para el año siguiente atendida a que la aplicación de la eliminación del ciclo se realizaría en el año escolar 2020 (en el futuro), por lo tanto, debió postergarse el despido hasta la fecha límite entre navidad y año nuevo con el objeto de que no se generara la renovación.

VIGESIMO SEPTIMO: Que en relación al documento relativo al “plan de estudios 2020” que se acompañó como prueba de que durante el año escolar 2020 se mantendría el primer ciclo básico, si bien no existe duda de la existencia de dicho documento, se considera mejor informada a la testigo Elsa Virginia Juliet Catalán, rectora del Colegio Coya, quien reconoció el plan de estudios 2020 que se le exhibió pero explico que se corrigió en revisión posteriormente, constituyendo un error el documento, en cuanto a la mantención del primer ciclo básico para 2020, porque en los hechos se eliminó el ciclo. Esta testigo realizo una extensa declaración en cuanto a cuales eran los lineamientos para el año 2020 hasta la implementación obligatoria de los ciclos el año 2026 y considera que su explicación es convincente en cuanto a que lo esperado por el Colegio Coya en los 6 años restantes era generar los cambios antes de ser obligatorios con el objetivo de corregir errores de funcionamiento.

CONSIDERANDOS FINALES

VIGESIMO OCTAVO: Que la demás prueba será desestimada al no alterar lo resuelto, en especial, el conjunto de anexos de trabajo por no ser materia de discusión la relación laboral y el último cargo que desempeño la demandante.

VIGESIMO NOVENO: Que no se condenara en costas atendido a que ninguna de las partes fue completamente vencida.



Y VISTOS lo dispuesto en los artículos citados y 446 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve.

I.- Que se **RECHAZA** la acción principal de nulidad del despido y **REINCORPORACION** interpuesta por doña **Sandra Contreras Miranda**, profesora, rut 10.736.071-9, en contra del **Colegio Coya S.A.** Rut . 76.858.590-3, representado por doña Sandra Araceli Quezada González, rut 13.689.052-2.

II.- Que se **ACOGE** la acción subsidiaria de despido interpuesta por doña **Sandra Contreras Miranda**, profesora, rut 10.736.071-9, en contra del **Colegio Coya S.A.** Rut . 76.858.590-3, representado por doña Sandra Araceli Quezada González, rut 13.689.052-2 en cuanto a **se declara improcedente el despido por falta de oportunidad en su aplicación** que sufrió la actora por la causal necesidades de la empresa con fecha 11 de diciembre de 2019 y por lo tanto, se condena a pagar a la demandada el incremento del 30% por sobre la indemnización por años de servicio conforme lo dispone el art. 168 letra A del Código del Trabajo, por un monto de **\$6.882.965.** -

III.- Que se rechaza la acción de nulidad de despido establecida en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo.

IV.- Que se **ACOGE** la excepción de pago y en consecuencia, se rechaza la acción de cobro de remuneración atendido a que se acredita que se pagaron las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2020 conforme al estatuto docente y forma de despido por la suma \$ 2.085.747.- por cada mes en la Inspección del Trabajo.

V.- Cada parte pagara sus costas.

RIT: O-222-2020

NOTIFIQUESE Y REGISTRESE

Resolvió **PABLO ALONSO VERGARA LILLO**, Juez Titular al Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua a veintiséis de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

