



Santiago, treinta de marzo de dos mil veintiuno.

Que advirtiéndome que la fecha de dictación de la sentencia fijada corresponde a un día sábado y encontrándose lista su redacción con esta fecha, se procede a su incorporación al sistema de seguimiento de causas con esta misma fecha, la que para todos los efectos legales será la de notificación de la misma, especialmente para el ejercicio de recursos en su contra, debiendo enviarse e mail a las partes a los correos registrados a efectos de informar el cambio de fecha de notificación, junto con la incorporación de su texto que a continuación se reproduce.

Santiago, treinta de marzo de dos mil veintiuno.

### **VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y TENIENDO PRESENTE:**

**PRIMERO:** *Demanda.* JOHANNA NAVARRETE ROMERO, cédula nacional de identidad número, 19.680.885-k Técnico en Párvulos, domiciliada en Av. Estadio Colo Colo número 1849, comuna de Macul, a US. con todo respeto digo: Que, encontrándome dentro de plazo legal, vengo por este acto, en interponer demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, indebido e improcedente, más cobro de prestaciones laborales en contra de mi ex empleadora la SOCIEDAD EDUCACIONAL RINCONCITO FELIZ, S.P.A. R.UT. 76.127616-6, representada legalmente por doña IVALU HERMANSEN GRIEBE, cédula de identidad número 8.668.365-2, Educadora de Párvulo, ambos domiciliados en Av. Estadio Colo Colo, número 1873 comuna de Macul, en atención a las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación exponemos:

I- LOS HECHOS Comencé a prestar servicios bajo el vínculo de subordinación y dependencia para la demandada el mes de junio de 2016, hasta el 26 de marzo de 2020, como técnico en párvulos, con una jornada de 45 horas semanales distribuida de lunes a viernes en turnos libres, de acuerdo con la necesidad de la empresa de 9 horas, los cuales rotaban entre las 7.30 hasta las 21:30 horas. Mis funciones eran las de técnica en párvulos en los diferentes niveles del jardín, apoyando a las educadoras de párvulo y a la directora, doña Ivalú Hermansen, en lo requerimientos que ellas me solicitaban. Mi remuneración era fija y para efectos del cálculo de indemnizaciones, esta era de \$490.000 de acuerdo con lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.



**CIRCUNSTANCIAS DEL DESPIDO** Es de público conocimiento que, producto de la crisis sanitaria del Covid-19, los establecimientos educacionales de todos los niveles, con fecha 16 de marzo de 2020, suspendieron todas sus actividades presenciales, para evitar la propagación del virus. A raíz de esto, el día 20 de marzo de 2020, se nos cita a todas las trabajadoras a una reunión extraordinaria, en la cual la señora directora, doña Ivalú Hermansen, nos comunica que habrá una pausa en nuestra relación laboral; asimismo, nos entrega las directrices de trabajo en el periodo de suspensión de actividades presenciales, ordenándonos enviar dos actividades diarias a los niños. El día 27 de marzo la directora toma contacto conmigo a través de WhatsApp y me comunica que seré despedida, informándome que me llegará por carta certificada la comunicación del despido y por correo electrónico mi finiquito, el cual debía imprimir y firmar ante notario. Así las cosas, el día 31 de marzo se nos cita nuevamente a una reunión en el jardín, en la cual la directora nos despide verbalmente por la causal N°6 del artículo 159, del Código del Trabajo, esto es, “Caso Fortuito o Fuerza Mayor” razón por la cual no teníamos derecho a indemnización alguna, instándonos a firmar el finiquito, el que solo contenía el pago del feriado proporcional por seis días. Ante esta situación le solicité encarecidamente revertir el despido, insistí en que se podía acoger a la nueva Ley de protección al empleo, la cual estaba próxima a promulgarse, y que nosotras nos haríamos cargo de pagar las cotizaciones previsionales, a lo cual la directora respondió que de ninguna manera, y que la única forma de revertir el despido era con una ley que le permitiera no pagar las cotizaciones previsionales de sus trabajadoras, volviendo a insistir que a más tardar al día siguiente le entregásemos el finiquito legalizado, materializándose de esta forma el despido verbal el día 31 de marzo de 2020.

De esta manera, frente a la presión ejercida por mi ex empleadora firmé el finiquito ante notario, ya que se me comunicó, al igual que al resto de las tías, que, de no firmarlo no tendríamos el integro pago de la remuneración completa del mes de marzo, ni el pago por los seis días de feriado proporcional. Sin embargo, en dicha firma de finiquito, realicé la respectiva reserva de derechos, la cual consta en el finiquito que se acompañará en la etapa procesal correspondiente. Días posteriores llegó la carta certificada a mi domicilio, la que señalaba, en lo pertinente, lo siguiente: “...Junto con saludar y expensándole, desde ya, nuestro profundo pesar, lamento comunicarle que, como consecuencia del cese de atención del Jardín por orden ministerial acaecido el pasado 16 de marzo de 2020; el contrato de trabajo que le vinculaba con nuestro establecimiento ha terminado a partir de esta fecha, de acuerdo a la causal establecida en el numerando 6 del artículo 159 del Código del Trabajo , esto es, por la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor, según se explica a continuación: 1. Como es de público y notorio





conocimiento, desde el 3 de marzo recién pasado, el país se enfrenta a una emergencia sanitaria de carácter grave, por haber sido detectada la presencia, dentro de nuestro territorio, de pacientes infectados con el virus denominado COVID-19 o “coronavirus”, el cual presenta un índice de contagio muy alto y riesgo de muerte para quienes lo contraigan. 2. A la fecha, el hecho presenta características de pandemia o epidemia mundial, alcanzando en nuestro territorio los requisitos necesarios para declararlo en “fase 4” lo que implica el cierre de las fronteras por parte del gobierno por al menos 15 días; estimando que la curva de crecimiento del fenómeno durará no menos de 8 semanas más. 3. Junto con lo anterior y a fin de detener el contagio, la autoridad competente ha decretado el establecimiento de medidas sanitarias de aislación social, dentro de las cuales, en particular, no se permite a nuestro establecimiento recibir a los párvulos en los diferentes niveles de atención, es decir, prohíbe el ejercicio de nuestra actividad productiva. 4. Sumado a todo lo anterior además se ha declarado nuestro país Zona de Catástrofe por al menos 90 días extensibles a nuevos plazos, lo cual indica claramente un plazo no menos a poder normalizar la situación. 5. La actividad económica desarrollada por nuestro establecimiento (y su única fuente de ingresos), es la prestación de servicios educacionales para párvulos entre los niveles de Sala Cuna y Pre Kínder; los cuales hemos debido dejar de recibir en cumplimiento de un acto de autoridad. Por su parte, los ingresos de nuestro establecimiento dependen exclusivamente del pago mensual que realizan los padres y apoderados, sin esta garantizados por letras, cheques, pagares ni similares; por lo que naturalmente, no poder prestar nuestros servicios trae como consecuencia inmediata la interrupción de los ingresos asociados. 6. Los análisis contables presentes, las proyecciones financieras, así como la información recibida y la real contingencia que afecta negativamente al gremio del cual formamos parte, nos advierten y ponen en total evidencia, más allá de cualquier duda razonable, que la situación económica que afectará a la empresa no presentará un repunte suficiente, sino hasta el plazo que excede con creces nuestra capacidad de cumplir debidamente con el pago de las remuneraciones del personal actualmente existente, ni los demás gastos que resultan necesarios para la realización de nuestra actividad productiva. En este sentido, junto con la terminación de su contrato de trabajo, la contingencia señalada nos obliga también a avisar el término de varios más; al mismo tiempo que aún no dilucidamos alguna forma de dar cumplimiento a las obligaciones financieras y tributarias que nos aquejan. 7. Por otra parte, consta de su contrato de trabajo que las labores para las cuales sus servicios fueron requeridos guardan directa y absoluta relación en la actividad económica descrita, al mismo tiempo de resultar la fuente necesaria para el pago de sus remuneraciones, misma que se encuentra actualmente extinguida por motivos que resultan completamente ajenos a nuestra voluntad y que de modo alguno pudimos prever ni superar. 8.





Por su esencia la celebración de un contrato de trabajo implica para el empleador no solamente la obligación de pagar puntualmente y en forma íntegra las remuneraciones pactadas; obliga también a otorgar efectivamente el trabajo convenido y, además, a cumplir tales obligaciones siempre de buena fe. En consecuencia, nuestro compromiso se traduce en asumir y comunicarle tan pronto como ha sido posible, que nos resultará imposible seguir pagando sus remuneraciones, por cierto; pero además que tampoco nos será posible otorgarle el trabajo para el cual le contratamos, todo de acuerdo a los motivos explicados. Con ello. Buscamos cumplir responsablemente con la obligación de actuar de buena fe, tal como lo hemos venido haciendo desde el primer día. En este último sentido, nos haremos responsables de los compromisos adquiridos hasta el límite de nuestra capacidad económica razón por la cual, anticipamos al estado de insolvencia que se cierne sobre nosotros, le dejamos en libertad de acción a cambio de no obligarle a la realización de labores inútiles y por la cuales no tenemos manera de remunerar.

9. En este sentido y según le consta, hemos sido siempre puntuales y correctos en el pago de sus remuneraciones, así como en el entero de sus cotizaciones de seguridad social en los organismos respectivos; por lo que cumplimos en informarle que sus cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el mes anterior, se encuentran al día (adjuntando comprobante de ello en conformidad a la ley); en tanto que aquellas devengadas durante marzo de 2020 serán pagadas a la brevedad y dentro de los plazos legales 10. Finalmente, y si bien la causal indicada no contempla el pago de indemnización alguna, le informo que igualmente reconocemos y nos haremos cargo del pago de feriado legal y proporcional devengado hasta el último día trabajado, suma que se encontrará disponible para su pago junto con la firma de su respectivo finiquito, a partir del 23 de marzo de 2020, cuyos detalles de hora y lugar le serán comunicados oportunamente de acuerdo a la contingencia nacional de ese momento. Finalmente, y sin perjuicio de lo lamentable que resulta el motivo de la presente tanto como para ustedes, como para nosotros; no quisiéramos despedirnos sin antes expresarle nuestro profundo reconocimiento y gratitud a la lealtad, compromiso y dedicación demostrada durante todo el tiempo el trabajado, lo cual nos alegraremos de atestiguar por escrito a su próximo empleador, mediante una sincera carta de recomendación, tan pronto nos lo solicite...”

Antes de entrar a debatir la causal de despido, es necesario aclarar ciertos puntos en la carta que se dan por hechos y en la práctica no ocurrieron. En primer lugar, la autoridad suspende las actividades presenciales en los establecimientos educacionales, más no las actividades realizadas de forma remota. A mayor abundamiento, el día 20 de marzo la directora solicita a las educadoras de párvulo enviar dos actividades diarias a los niños para que sean desarrolladas





de forma remota, las cuales desarrollamos entre las educadoras y técnicas, no siendo efectiva suspensión total del servicio educacional, es más los padres y apoderados siguen pagando las mensualidades a mi ex empleadora. Sin embargo, la demandada decide poner término a todo su personal, por la causal ya señalada. En segundo lugar, queda absolutamente claro que la intención de la demandada no es retomar el vínculo laboral, una vez que se supere la emergencia sanitaria, es más, uno de los fundamentos expresados en la carta de despido es “le dejamos en libertad de acción a cambio de no obligarle a la realización de labores inútiles y por la cuales no tenemos manera de remunerar.” “nos alegraremos de atestiguar por escrito a su próximo empleador, mediante una sincera carta de recomendación, tan pronto nos lo solicite” frases que dejan en evidencia la intención de no retomar el vínculo laboral. Posteriormente de promulgada la ley N° 21.227 en la cual no se permite el despido por la causal invocada por la demandada, doña Ivalú Hermansen, nos llama a reunión para conversar sobre nuestro futuro en el jardín, pero nos solicita expresamente el finiquito firmado ante notario. Lo que deja de manifiesto, que pretendía terminar una relación laboral, sin indemnización alguna y eventualmente contratarme nuevamente. Luego, el punto 9 de la extensa carta de despido, señala que las cotizaciones de seguridad social se encuentran pagadas hasta el mes de febrero, lo cual se acreditaría en el adjunto de aquella, el que contendría el estado de pago, lo que es absolutamente falso, no se adjuntó ni se entregó el estado de pago de mis cotizaciones previsionales en la carta de despido, ni en ninguna forma de comunicación. Por lo tanto, no tengo la certeza del estado de pago de éstas, no cumpliendo con las formalidades legales del despido requeridas por el artículo 162 del Código del Trabajo. Siguiendo con el punto número 10 de la carta de despido, se indica “Finalmente, y si bien la causal indicada no contempla el pago de indemnización alguna, le informo que igualmente reconocemos y nos haremos cargo del pago de feriado legal y proporcional devengado hasta el último día trabajado, suma que se encontrará disponible para su pago junto con la firma de su respectivo finiquito, a partir del 23 de marzo de 2020, cuyos detalles de hora y lugar le serán comunicados oportunamente de acuerdo a la contingencia nacional de ese momento.” Primero S.S. bien sabe, que el pago del feriado legal y proporcional no es una indemnización por el término de una relación laboral, esto es una prestación laboral, que fuere cual fuere la causal de despido, debe pagarse íntegra y obligatoriamente al momento de finiquitar cualquier relación laboral, no siendo ninguna deferencia o acto de generosidad su pago. Luego debo hacer presente que mi finiquito señala solamente el pago del feriado proporcional y no el feriado legal y proporcional como se dice en la carta de despido. Al parecer después de tantos años de empleadora, la demandada aún no sabe diferenciar entre feriado legal y proporcional y entre indemnizaciones por el término de una





relación y prestaciones laborales. Sin embargo, S.S. lo más gravoso es que miente la ex empleadora cuando señala, que estos pagos se realizarán con la firma del finiquito, puesto que, como se ha mencionado, nos envía a todas sus empleadas, en un correo electrónico el finiquito, el que nosotras y por nuestros propios medios firmamos ante notario, y tampoco se me realizó el pago de forma electrónica, a través de una transferencia o depósito bancario, el día que, por teléfono y WhatsApp nos comunica sobre nuestro despido y envía el finiquito, tampoco se realizó el pago el día de la firma del finiquito y tampoco se me pagó cuando entregué el finiquito, esto es el día 03 de abril, y señala que el día 05 de abril será pagado el feriado proporcional y la remuneración del mes de marzo.

Llama la atención S.S. que la directora del jardín insistía bastante en la entrega del finiquito firmado ante notario, por parte de sus trabajadoras, sin embargo, cuando se le intenta entregar por primera vez a la secretaria del jardín, ésta señala que no está facultada para recibirlo si tiene reservas de derechos, lo cual a lo menos, hace sospechar de la buena fe de la demandada, sobretodo además, cuando señala su eventual estado de insolvencia en la carta de despido, lo que a todas luces es una advertencia. Finalmente, es naturalmente imposible que el finiquito, junto con su pago se encuentre disponible el día 23 de marzo si el despido se materializó a través del despacho de la carta certificada el 26 de marzo, lo que deja de manifiesto una incoherencia más de la carta de despido.

II- EL DERECHO En cuanto a las formalidades del despido, éste adolece de informalidades, primero, se informa de manera verbal el día 31 de marzo de 2020, luego cuando se reciben finalmente las comunicaciones del despido a través de carta certificada al 10 domicilio de las trabajadoras, no se cumple con la formalidad legal del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, el cual señala lo siguiente: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales que se refieren los incisos precedentes, o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.” (lo destacado es nuestro). Esto no ocurrió en la especie, y pese a que se señala en la carta de despido que se adjuntan los certificados de pago de las cotizaciones de seguridad social, lo cierto es que es absolutamente falso, estos comprobantes no se adjuntaron, ni se han entregado en ningún momento. Por su parte, el artículo 168 del Código del Trabajo señala que 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 60 días hábiles, contado desde la separación, a fin de que este 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, aumentada esta última de acuerdo con las siguientes reglas: a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161. b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término. c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160. En el caso de marras, existe un despido injustificado, indebido e improcedente al aplicar la causal de caso fortuito o fuerza mayor, del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, debido a la pandemia del COVID-19, causal que por el propio ministerio de la ley no se puede aducir a un despido desde el 18 de marzo del 2020 en adelante. De esta forma el despido debe ser declarado como ilegal, injustificado e improcedente y S.S. debe condenar a la demandada al pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 162 inciso 4°, 163 y 168 letra b) del Código del Trabajo, más los intereses, reajuste y costas de la causa.

EN CUANTO A LA CAUSAL INVOCADA Cabe señalar que la demandada no esgrime de manera precisa cual o cuales son los hechos que permiten esgrimir la causal caso fortuito o fuerza mayor, causal que no trae aparejada la indemnización por años de servicio, y, por tanto, el estándar para su aplicación debe ser estricto en cuanto a los hechos y sus fundamentos. De esta forma, mi ex empleadora solo hace referencia a un acto de autoridad sin especificación de qué autoridad es, ni tampoco hace referencia a qué acto administrativo se refiere. Así, señala que: “3.- La autoridad competente ha decretado el establecimiento de medidas sanitarias de aislación social, dentro de las cuales, en particular, no se permite a nuestro establecimiento recibir a los párvulos en los diferentes niveles de atención, es decir, prohíbe el ejercicio de nuestra actividad productiva. 4. Sumado a todo lo anterior además se ha declarado nuestro país Zona de Catástrofe por al menos 90 días extensibles a nuevos plazos, lo cual indica claramente un plazo no menos a poder normalizar la situación. 5. La actividad económica desarrollada por nuestro establecimiento (y su única fuente de ingresos), es la prestación de servicios educacionales para párvulos 12 entre los niveles de Sala Cuna y Pre Kínder; los cuales hemos debido dejar de recibir en cumplimiento de un acto de autoridad. Por su parte, los ingresos de nuestro establecimiento dependen exclusivamente del pago mensual que realizan los padres y apoderados, sin esta garantizados por letras, cheques, pagares ni similares; por lo que naturalmente, no poder prestar nuestros servicios trae como consecuencia inmediata la







interrupción de los ingresos asociados”. Es decir, no establece de manera precisa los hechos en que se funda la causal, no señala que autoridad ni tampoco esgrime acto administrativo alguno para fundar el hecho del caso fortuito o fuerza mayor, ni tampoco señala que estos hechos de autoridad constituyan caso fortuito o fuerza mayor. Tal como señala la doctrina, las partes pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento de que exista caso fortuito o fuerza mayor de conformidad a lo establecido en el artículo 45 del Código Civil que señala: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” De lo anterior, se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito tal como lo ha señalado la Dirección del Trabajo (dictamen N° 1283 de fecha 26 de marzo de 2020) es necesario la concurrencia copulativa de los siguientes elementos: 1. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que estas no hayan contribuido en forma alguna a su producción. 2. Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes y, 3. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo. De esta manera, concurriendo los requisitos antes mencionados, un determinado hecho o suceso podrá ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito. En la especie, la demandada pretende asilarse en los efectos de la pandemia COVID -19 para esgrimir la causal de término de la relación laboral caso fortuito o fuerza mayor establecida en el numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo. Lo anterior es absolutamente improcedente, por cuanto es de conocimiento público que desde el mes de noviembre de 2019 el mundo (en un principio China) estaba sufriendo la pandemia del corona virus, y dicha enfermedad iba a afectar a Chile. Así, por ejemplo el día 5 de enero de 2020 el Ministerio de Salud a través del decreto N° 4 decreta alerta sanitaria en todo el territorio nacional y otorga facultades extraordinarias a los agentes del Estado para enfrentar la emergencia sanitaria. Por su parte, el 11 de marzo de 2020 la OMS declara al corona virus como una pandemia a nivel mundial. Así las cosas, la demandada no podrá desconocer la existencia de esta pandemia al no ser ni el hecho imprevisible ni irresistible, aduciendo este hecho para exonerarse de las obligaciones laborales que como empleadora le empecen. Asimismo, es improcedente e ilegal por cuanto la ley N° 21.227 que “Facilita el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias especiales” publicada en el diario oficial el día 6 de abril de 2020, establece en su artículo 26 que: “Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la







República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19. Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.” En definitiva es absolutamente ilegal e improcedente poner fin a la relación laboral de un trabajador por el caso fortuito o fuerza mayor desde el 18 de marzo de 2020 (fecha del decreto N° 104 del Ministerio del Interior que decreta Estado de catástrofe) hasta por 6 meses, invocando los efectos de la pandemia de COVID – 19, debiendo S.S. decretar el despido como ilegal, injustificado e improcedente para el caso de marras y condenar a la demandada al pago de todas las indemnizaciones merecedoras por invocar aquel causal.

**PRESTACIONES ADEUDADAS E INDEMNIZACIONES ADEUDADAS** De acuerdo con todo lo expuesto en este libelo, la demandada debe enterar el pago de la remuneración del mes de marzo y deberá ser condenada, al pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 162 inciso 4°, 163 y 168 letra b) del Código del Trabajo, más los intereses, reajuste y costas de la causa. Así las cosas las prestaciones e indemnizaciones adeudadas son las siguientes: - Remuneración del mes de marzo por 14 días por la suma de \$228.666 - Feriado legal por 5 días, por la suma de \$81.660.- - Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$490.000.- - Indemnización por 4 años de servicio por la suma de \$1.960.000.- - Recargo legal del 50%, de los años de servicio por la suma de \$980.000.- - **TOTAL: \$3.740.326.-**

**III- PETICIONES CONCRETAS** Que S.S. acoja la demanda en todas sus partes y declare el despido como ilegal, injustificado, indebido e improcedente, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones de los artículos 162 inciso 4°, 163 del Código del Trabajo, aumentada en 50% de acuerdo con lo mandatado por el artículo 168 del mismo cuerpo legal, pagando, más los intereses, reajuste y costas, por los siguientes conceptos: - Remuneración del mes de marzo por 14 días por la suma de \$228.666 - Feriado legal por 5 días, por la suma de \$81.660.- - Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$490.000.- - Indemnización por 4 años de servicio por la suma de \$1.960.000.- - Recargo legal del 50%, de los años de servicio por la suma de \$980.000.- - **TOTAL: \$3.740.326.-** **SOLICITA** tener por interpuesta demanda por despido injustificado, indebido e improcedente, más cobro de las prestaciones laborales señaladas en contra de **LA SOCIEDAD EDUCACIONAL**





RINCONCITO FELIZ S.P.A, representada por doña IVALU HERMANSEN, o quien sus derechos represente, ambos ya individualizados, acogerla en todas sus partes declarando el despido como ilegal, injustificado, indebido e improcedente y condenar al pago de las indemnizaciones solicitadas por cada una de estas demandantes, más los reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Contestación. Arié Faundes Hermansen, abogado, en representación, según se acredita, de Sociedad Educacional Rinconcito Feliz SpA., del giro de su denominación, ambos domiciliados, para estos efectos, en Pasaje Ross 149, oficina 410, comuna y ciudad de Valparaíso; demandada en autos caratulados “Navarrete con Sociedad Educacional”, RIT O-3925-2020; a SS. respetuosamente digo: Por presentación del 9 de junio de 2020, notificada a esta parte el 3 de diciembre del mismo año, doña Johanna Navarrete Romero interpuso una demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de mi representada. En uso del traslado conferido por SS. por resolución del 11 de junio de 2020 y de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 452 del Código del Trabajo, contesto la demanda señalada, controvirtiendo todos los hechos en ella aseverados, por no ser efectivos, con excepción de aquellos que expresamente se reconocerán más adelante; por lo que solicito su completo rechazo, con costas; en virtud de los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho que a continuación expongo: I. Consideraciones respecto al acápite I. de la demanda.

a. Es efectivo que la demandante prestaba servicios para mi representada, ejerciendo labores como técnica en atención de párvulos desde junio de 2016, siendo más precisos, a partir del 1° de junio de 2016, en virtud de un contrato de trabajo celebrado por instrumento privado de igual fecha. También es efectivo que la relación laboral terminó el 26 de marzo de 2020.

b. No es efectiva y controvierto la remuneración alegada por la demandante, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. El monto correcto es \$470.840.-

c. Si bien en la página dos de la demanda, como es efectivo, se establece que el despido se produjo el 26 de marzo de 2020, cumpla en controvertir porque evidentemente no es efectivo, que el despido se haya efectuado el 31 de marzo de 2020 como luego se indica en la página 3 y, menos aún, en forma verbal. Lo cierto es que, según se reconoce expresamente en la demanda, mi representada despidió a la demandante por carta del 26 de marzo de 2020, cumpliendo con todas las formalidades legales pertinentes.





d. Hago presente que en la página 3 de la demanda, se reconoce como hecho de público y notorio conocimiento el cierre de todos los establecimientos educacionales el 16 de marzo de 2020; ello en cuanto no resultan entonces admisibles, en este respecto, las alegaciones que más adelante formula la demandante en cuanto a que la carta resultaría insuficiente al momento de contener los hechos que fundamentan la causal invocada.

e. No es efectivo y controvertido que la demandante haya solicitado a mi representada revertir el despido. De hecho, por el contrario, tan pronto entró en vigencia la denominada “ley de protección al empleo”, fue mi representada quien la instó, al igual que a todas las trabajadoras, a resciliar el despido, al tenor de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 26 de la ley 21.227, a lo cual la demandante se negó, pese a múltiples insistencias, todo lo cual se desarrollará más adelante.

f. No es efectivo y controvertido que mi representada haya continuado normalmente con las actividades propias de su giro una vez decretado su cierre ni, mucho menos, que haya continuado percibiendo normalmente las mensualidades respectivas; lo cual también se acreditará en la etapa procesal pertinente. Sí es efectivo que el 20 de marzo de 2020 mi representada solicitó a las educadoras de párvulos la preparación de actividades para ser desarrolladas a distancia y enviadas a los párvulos que, a esa fecha, aún se encontraban vinculados con el jardín infantil, toda vez que, en su mayoría, los apoderados ya habían pagado la mensualidad completa, puesto que nadie pudo anticipar el decreto de cierre a partir del 16 del mismo mes. Pero no es de forma alguna efectivo y controvertido, que en tales tareas se haya visto involucrada la demandante, lo cual es además imposible: solamente las educadoras de párvulos cuentan con las herramientas pedagógicas y la calidad profesional necesaria para ello. De acuerdo a las máximas de la experiencia: ¿qué necesidad tendría mi representada de encargar tareas a personal que no cuenta con preparación necesaria ni suficiente, al mismo tiempo que sí contaba con todo el personal especializado y capacitado para ello? En ese punto, el vínculo laboral se encontraba vigente. Concluyo este punto haciendo presente que, sin perjuicio de querer contribuir al proceso y evitar la confusión de SS. frente a aseveraciones falsas que realiza la demandante, lo cierto es que no entendemos la pertinencia de lo expuesto toda vez que, habiendo o no solicitado tareas a sus dependientes; evidentemente el despido tiene como efecto el cese de la obligación para las trabajadoras y ya no poder contar con sus servicios para la empleadora.

g. Pese a que no son materia de la acción deducida, cumplo en controvertir, por no ser efectivas, aquellas aseveraciones, por demás maliciosas e infundadas, que realiza la demandante





en cuanto a que la intencionalidad de mi representada al momento de efectuar el despido no contemplaba el reinicio de la relación laboral en cuanto le fuera posible: lo cierto es que, según acreditaremos, de las 21 trabajadoras que fueron despedidas como consecuencia del cierre decretado por la autoridad competente, a todas se les comunicó y ofreció (insistentemente y por diversos medios) resciliar el despido, tan pronto entró en vigencia la ley 21.227. De ellas, 13 lo tuvieron a bien, mientras que las 8 restantes, prefirieron demandar; y entre ellas, la actora.

h. No es efectivo y controvierto que la oferta de reincorporación o resciliación del despido se haya formulado bajo condición alguna, menos contra la presentación de un finiquito firmado. Además de falso, lo anterior resulta absurdo, toda vez que la resciliación del despido retrotrae los efectos a una situación previa al despido y, obviamente, más aún, previo al finiquito. Sostener lo contrario repugna las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia que han de informar la sentencia de SS. Sin perjuicio de ello, también acreditaremos probatoriamente la falsedad de tales aseveraciones, a fin de evidenciar la mala fe con que litiga la demandante.

i. Llama poderosamente la atención que en la página 8 de la demanda, la actora alega no conocer el estado de sus cotizaciones de seguridad social por supuestamente no haberle sido entregado comprobante de ello junto con la carta de despido, lo cual controvierto por no ser efectivo; al mismo tiempo que no demanda nulidad del despido. ¿Cuál es el sentido de tales aseveraciones, por demás falaces? Evidentemente, no es otra que poner a mi representada en un mal pie frente a SS., tratando de suplir de mala forma la falta de fundamento de la demanda. No dudamos de la rigurosidad jurídica de SS., pero nos parece importante evidenciar argucias arteras como la hecha presente.

j. En el mismo orden de ideas, no comprendemos sino como intentos de influir de mala forma el juicio de SS., presentando a mi representada como una entidad moralmente perversa, los comentarios formulados en el párrafo final de la misma página 8 de la demanda; la que se refiere al pago de feriado proporcional y legal reconocido en la carta; pero más aún, efectiva y reconocidamente pagado dentro de plazo legal al momento de suscribir el respectivo finiquito. La reserva de acciones, como en derecho y moralmente corresponde, no alteró en nada el pago. ¿Cuál es el sentido de extenderse en este punto entonces?

k. Respecto del resto de aseveraciones e imputaciones de nula relevancia jurídica para efectos de este litigio que se formulan en el acápite





I. nos parece inoficioso extendernos, sin perjuicio de controvertirlas por no ser efectivas. Solamente quisiéramos aclarar que insolvencia y mala fe no son conceptos asimilables y, menos aún, sinónimos.

II. Consideraciones respecto al acápite II. de la demanda.

a. No es efectivo y controvierto que mi representada haya incumplido de forma alguna con las formalidades legales pertinentes al despido. Pero más aún, no es efectivo, 4 controvierto y pido el completo rechazo de cualquier solicitud que pueda fundar una declaración de despido injustificado en base a tales argumentos. Será carga de la demandante respaldar con pruebas su solicitud; más aun cuando es improcedente en tanto reconoce expresamente lo contrario en otras partes del libelo. b. No es efectivo y controvierto lo sostenido en la página 11 de la demanda que falsamente (y sin dar fundamento jurídico a tales aseveraciones) sostiene que la causal invocada en el despido, vale decir, el caso fortuito o fuerza mayor, según el numerando 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, fuere improcedente desde el 18 de marzo de 2020; y que, por tanto, la sola fecha del despido fuera razón suficiente para declararlo como injustificado, ilegal e improcedente. Por el contrario, a este respecto, pido a SS. tener presentes los siguientes fundamentos de derecho: i. La paralización de actividades que afectó a mi representada no encuentra su causa en el decreto supremo N°104 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, del 18 de marzo de 2020; sino, más bien, en virtud de la Resolución Exenta N°180, del 16 de marzo de 2020, del Ministerio de Salud, publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo de 2020. ii. La única referencia que existe a la fecha 18 de marzo de 2020 dentro de la ley 21.227, se encuentra en su artículo 1.- al establecer que “podrán acceder a las prestaciones establecidas en el presente Título” los trabajadores cuyos empleadores hayan paralizado sus actividades entre la fecha mencionada y “la entrada en vigencia de la presente ley”. Publicada el 6 de abril de 2020 en el Diario Oficial. iii. El inciso primero del artículo 16 de la ley 21.227 establece, expresamente, que “Las disposiciones de la presente ley regirán desde el día de su publicación en el Diario Oficial.” ello, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9° del Código Civil. iv. No son sino los artículos 3 y 26 de la ley 21.227 los que restringen las causales legales para poner término a la relación laboral; disposiciones que no estaban en vigencia al momento de verificarse el despido de la demandante; sin perjuicio de reiterar, que sí se ofreció su reincorporación, al tenor de lo dispuesto en el artículo 26 de la misma ley, lo cual ella rechazó, al igual que solamente 8 trabajadoras de un total de 21; es decir, 13 trabajadoras eligieron resciliar el despido, entendiendo la situación, reincorporarse y volver a trabajar cuando las condiciones lo permitieran, antes que demandar; según acreditaremos. 1. 5 c. Indica la demanda





que “la demandada no esgrime de manera precisa cual o cuales son los hechos que permiten esgrimir la causal”; lo cual no es efectivo y controvertido; sin perjuicio de que la demanda evidencia un conocimiento total y preciso o, cuando menos suficiente, de las circunstancias que informaron el despido; no careciendo de información necesaria para cuestionarlas. d. La carta resulta suficiente (además de cierta en los hechos que señala) y así pido declararlo a SS. e. A mayor abundamiento, pido a SS. tener presente: i. En el párrafo primero de la carta ya se señala que el despido se efectúa como consecuencia del cese de atención del establecimiento, por una orden ministerial del 16 de marzo de 2020, un hecho cierto, de público y notorio conocimiento, y que no puede ser desconocido por la demandante, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil. ii. En el numerando 3. de la carta de despido y, pese a ser un hecho de público y notorio conocimiento, nuevamente se informa que, como era efectivo, la autoridad competente ha decretado medidas sanitarias según las cuales no se permite a mi representada ejercer su única actividad productiva; por aislamiento social, se le prohibió recibir párvulos. iii. Que tal circunstancia ya se advertía por un mínimo de 90 días, extensibles. Ha de tener presente SS. que mi representada solamente pudo reiniciar sus actividades; aunque solamente se le autorizó a funcionar con una capacidad reducida, el 9 de noviembre de 2020; vale decir 8 meses y 24 días después de haberse ordenado su cierre; tiempo en el cual, evidentemente, se encontraba imposibilitada en forma absoluta de recibir lactantes y párvulos, y con ello poder generar los ingresos necesarios y suficientes para pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y otros gastos necesarios, por una parte; mientras que de otorgar el trabajo convenido a sus trabajadoras, por la otra; de ello se puso en conocimiento a la demandante en el numerando 5. de la carta de despido. A la fecha, el jardín infantil tiene autorizado solamente un 75% de su capacidad máxima, sin embargo, se han reinscrito solamente 14 párvulos, equivalentes al 20% de su capacidad total, solamente vigente hasta el 15 de marzo de 2020. iv. Concluyo este desarrollo señalando que, según se ha establecido, resuelto y fallado, por oposición, la carta de despido ha de lograr que el trabajador despedido no quede en indefensión. Que pueda conocer claramente la causal invocada, la fecha en que ha sido despedido y los hechos que fundamentan la causal a fin de que pueda impugnar judicialmente el despido si así lo estima; todo lo cual se cumple en 6 este caso y así pido a SS. declararlo. Al margen de la procedencia de la causal invocada, lo cual es la verdadera materia de este juicio, ¿le parece a SS. que la carta es imprecisa al expresar la causal invocada y los hechos que la fundamentan, al punto de haberle provocado indefensión a la demandante? Claramente no y así pido a VS. declararlo. f. La demandante pretende establecer que el dictamen 1283 de la Dirección del Trabajo, del 26 de marzo de 2020, es la norma a aplicar al momento de determinar la procedencia de la causal establecida en el





numerando 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, lo cual no es efectivo y controvierto; sin perjuicio de lo cual pido a SS. tener presentes las siguientes consideraciones: i. Materia: el dictamen expresa pronunciarse sobre los efectos de las medidas dispuestas por la resolución exenta N°202 del Ministerio de Salud, del 22 de marzo de 2020; nada que ver con la Resolución Exenta N°180, del 16 de marzo de 2020, del Ministerio de Salud, publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo de 2020, que fue la causa del cierre del establecimiento educacional de mi representada. ii. Fecha: 26 de marzo de 2020, misma fecha del despido impugnado por la demanda. No puede pretender aplicarse un dictamen administrativo emitido el mismo día. iii. Rango: La definición de caso fortuito o fuerza mayor se encuentra en el artículo 45 del Código Civil y es materia de ley, al tenor de lo dispuesto en el numerando 3) del artículo 63 de la Constitución Política de la República. En consecuencia, cualquier disposición de rango inferior, más aún el pronunciamiento interpretativo de la autoridad administrativa no puede alterar, de forma alguna, una disposición legal. iv. Competencia: por aplicación de lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, la interpretación legal, así como la resolución de controversias como la sublite, es de conocimiento exclusivo de los Juzgados de Letras del Trabajo. Por tanto, los pronunciamientos interpretativos que realice cualquier autoridad diferente, no resultan pertinentes ni, mucho menos, obligatorios, en virtud del principio de legalidad. g. Ahora bien, nos parece interesante, a título meramente ilustrativo, la reflexión que realiza el dictamen antes comentado respecto al artículo 7° del Código del Trabajo, en cuanto a recordar que para el empleador emana del contrato de trabajo, no solamente la obligación del pago por los servicios, sino también la de “proporcionar al dependiente el trabajo convenido”. Sobre el particular, nos extenderemos más adelante. 7 h. Más aún, la cita del dictamen que realiza la demandante, puede resumirse en los requisitos establecidos en la norma general, es decir, para la concurrencia de caso fortuito o fuerza mayor, deben coincidir los elementos de irresistibilidad, inimputabilidad e imprevisibilidad, alegando que solamente este último no concurriría al caso; lo cual no es efectivo y controvierto. i. Como último fundamento legal para la declaración de despido injustificado, la demandante expone lo dispuesto en el inciso primero del artículo 26 de la ley 21.227, que prohíbe invocar la causal de caso fortuito o fuerza mayor durante 6 meses (naturalmente, desde la entrada en vigencia de la ley, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16 de la misma) o existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República; todo lo cual, según ya se ha explicado en los puntos i, iii y iv del literal b. de este mismo acápite, no resulta aplicable de modo alguno al caso de autos; solamente agregando que la ley en comento no contempla efectos retroactivos. j. Habiendo ya controvertido la base de cálculo para las prestaciones demandadas, concluyo este acápite controvertiendo las







solicitudes de pago de remuneraciones y feriado legal; primeramente, por carecer de fundamentos de hecho y derecho en la demanda; pero más aún, por no adeudar mi representada suma alguna por tales conceptos, lo cual desarrollaremos en detalle más adelante. III. Legalidad, concurrencia y procedencia de la causal invocada. a. Sin perjuicio de otros antecedentes vertidos en la demanda y las respectivas precisiones, correcciones, excepciones y argumentos incorporados por nosotros hasta este punto, lo cierto es que la controversia central y fundamental ventilada en este litigio es la procedencia y legalidad de la causal invocada en el despido; con más la efectividad de los hechos que mi representada declaró como su fundamento. b. Son hechos pacíficos de la causa que la demandante fue despedida el 26 de marzo de 2020, mediante una carta de igual fecha, la cual efectivamente recibió por correo certificado, y cuya causal invocada fue la del numerando 6 del artículo 159 del Código del Trabajo; esto es “caso fortuito o fuerza mayor”. c. Asimismo, nos parece que las partes están contestes en que la definición de la causal no reviste ni amerita mayor discusión, siendo aquella, solamente, la descrita en el artículo 45 del Código Civil, el que, en su tenor literal, establece: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”. 8 d. Concordamos con la demandante en que, de la definición legal y según la doctrina abrumadoramente mayoritaria, se distinguen tres elementos o requisitos para que, en los hechos, se configure válidamente el caso fortuito o fuerza mayor: i. Inimputabilidad: es decir, que el hecho alegado exista por motivos totalmente ajenos a la voluntad de la parte que lo invoca; lo cual concurre al caso de autos, toda vez que el cierre del jardín infantil de mi representada y donde trabajaba la demandante, se produjo por un decreto del Ministerio de Salud, en cuya tramitación y vigencia mi representada nada tuvo que ver, evidentemente. En esto las partes también están contestes. ii. Irresistibilidad: dado que el cierre fue decretado por una autoridad y funcionario público competente, lo que coincide con una de las hipótesis de ejemplo del artículo transcrito, resultaba ilegal, imposible e irresistible su incumplimiento. Las partes resultan también contestes en este punto. iii. Imprevisibilidad: coincidimos con la demandante: “que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes”. Éste es realmente el punto de controversia. e. El diccionario de la Real Academia de la Lengua define “prever”: “1. Ver con anticipación. 2. Conocer, conjeturar por algunas señales o indicios lo que ha de suceder. 3. Disponer o preparar medios contra futuras contingencias.” f. La definición nos describe el verbo como un acto cercano a la adivinación; en razón de ello, tanto las partes como la doctrina son uniformes en reconocer que no se trata de cualquier (im)previsión, pura y simple, sino que se halla limitada a aquella posible de realizar dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; habida consideración a





que “a lo imposible, nadie está obligado”. g. En este orden de ideas, la demanda ha de ser rechazada. Una sentencia en sentido contrario vendría a declarar que, dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, mi representada debió prever que sus actividades serían prohibidas por casi un año y, en consecuencia, haber tomado las provisiones necesarias y suficientes como para pagar íntegramente las remuneraciones de la demandante durante todo ese período, independientemente de estar atada de manos en cuanto a ejercer su actividad económica. Esto es imposible para cualquier empresa, más aún para una tan pequeña como mi representada, por más que se haya declarado una pandemia uno, dos o incluso 4 meses antes de que le sea decretado su cierre; los tiempos alegados por la demandante como contrarios a lo imprevisible son igualmente intempestivos, y así pido a SS. declararlo. 9 h. Por otra parte, al tenor de lo comentado más arriba respecto al artículo 7° del Código del Trabajo, una sentencia a favor de la demandante establecería que era también obligación de mi representada haber proporcionado durante todo ese tiempo, además, el trabajo convenido; no otro, el convenido. i. Si por el contrario, mi representada no hubiera despedido a la demandante habiendo sido obligada a paralizar sus actividades durante casi un año; naturalmente y más temprano que tarde, habría incumplido su obligación de pagar puntual e íntegramente las remuneraciones convenidas, por falta de medios; al mismo tiempo que también hubiera incumplido su obligación de otorgar el trabajo convenido. SS. bien sabe que solamente uno de estos incumplimientos habría facultado a la demandante (¡y con todo derecho!) a ejercer un despido indirecto y demandar a mi representada por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato. Se ha sentenciado que la sola mora en el pago de cotizaciones previsionales es causa suficiente para el despido indirecto, con mayor razón, no otorgar el trabajo convenido y no pagar puntual e íntegramente las remuneraciones. j. De acuerdo a lo anterior, acoger la demanda implicaría establecer que mi representada no tenía ninguna alternativa conforme a derecho. Que despedir sería ilegal y que no despedir e incumplir, también sería ilegal. No es posible. k. Todo lo anterior debe entenderse a la fecha del despido, momento en el cual estaban plenamente vigentes las disposiciones del Código del Trabajo, el jardín infantil se encontraba cerrado por un mínimo de 90 días expresamente prorrogables y no existía nada parecido a una ley de protección al empleo. La modificación de las circunstancias no era de modo alguno un hecho cierto sino, más bien, a su vez imprevisible. l. Aún cuando no es el centro de la discusión de este litigio, hago presente y pido a SS. recibir a prueba, los hechos posteriores al despido. Tal como se ha repetido a lo largo de esta presentación, tan pronto la posibilidad de reincorporar a sus trabajadoras se presentó mediante la entrada en vigencia de la ley de protección al empleo, mi representada, inmediatamente y sin condiciones, ofreció hasta el cansancio la posibilidad de resciliar el despido,





reincorporarse bajo las mismas condiciones económicas, reconociendo su antigüedad y así poder optar a los beneficios de dicha ley; tal y como hicieron la mayoría de las trabajadoras, las cuales permanecen trabajando hasta la fecha. m. Sepa SS. que mi representada es un jardín infantil de barrio que, a lo largo de sus 28 años de historia ininterrumpida, no registra ninguna multa por parte de la Dirección del Trabajo ni sanción alguna, de ninguna autoridad, jamás; presenta antecedentes 10 comerciales impecables; aunque, ciertamente, resultados financieros, cuando más, modestos. n. Hago presente lo anterior para dar contexto y veracidad al hecho que la evidente intención de mi representada, la cual efectivamente se verificó tan pronto las autoridades lo permitieron, era reabrir sus puertas y, para ello, evidentemente necesitaría contar con sus trabajadoras; todo lo cual, acreditaremos. Por el contrario, no es el giro de mi representada ni existe antecedente alguno en tal sentido, que pueda acreditar fehacientemente a SS. que mi representada se dedica a despedir trabajadoras injustificadamente: la rotación es bajísima, los antecedentes lo reafirman. o. Concluyo este acápite reafirmando que la causal invocada concurrió plenamente en los hechos, los que fueron también incorporados en la carta de despido como su fundamento; habida consideración al derecho vigente en ese momento; razón por la cual, resulta legal, procedente y justificado; lo cual pido a SS. declarar, rechazando así la demanda, en todas sus partes, con costas. IV. Consideraciones finales. a. La demandante solicita el pago de remuneraciones correspondientes a 14 días por el mes de marzo de 2020. Solicito a SS. rechazar esta solicitud por infundada: en ninguna parte de la demanda se indica el fundamento jurídico ni los hechos que le servirían de base. Lo cierto es que mi representada pagó puntual e íntegramente las remuneraciones de la actora correspondientes a los 16 días trabajados durante marzo de 2020, incluyendo en ello los días sábado y domingo. El 15 de marzo de 2020, mediante transferencia electrónica a la cuenta que la demandante mantiene en el Banco Estado, se le entregó a título de anticipo, la cantidad de \$100.000, en tanto que, por la misma vía y a la misma cuenta, el 5 de abril de 2020 se le pagaron \$111.149. Siendo la causa legal del pago de remuneraciones la prestación efectiva de los servicios contratados y siendo un hecho pacífico de la causa que el 16 de marzo de 2020 el establecimiento fue obligado a paralizar sus actividades, carece de causa el pago de remuneraciones más allá de ello. b. Asimismo, no es efectivo y controvertido que se adeude a la demandante el pago de feriado legal por el equivalente de 5 días. Nuevamente, esta solicitud carece de fundamentos, no explica a que periodo corresponden y, por tanto, resultan imposibles de verificar en su cálculo, razón suficiente para su rechazo. Sin perjuicio de ello, hago presente a SS. que, dado el giro educacional de mi representada, con 11 más buenas prácticas que tienen por objeto asegurar el bienestar de sus trabajadoras, la demandante ha gozado de una cantidad de días de feriado remunerado muy por





sobre los mínimos legales: según se acreditará en la etapa procesal respectiva, durante toda la vigencia de la relación laboral, la demandante hizo uso de un total de 68 días de feriado, por lo que mal podría mi representada adeudar cantidad alguna por tal concepto. c. En otro orden de ideas, hago a presente a SS. que, según consta de la información contable, tributaria y financiera de la sociedad demandada, respaldada en los instrumentos legalmente idóneos, que se allegarán al proceso en la etapa pertinente; tal y como era de preverse; las consecuencias del cierre del establecimiento, decretado por el Ministerio de Salud, trajeron desastrosas consecuencias económicas para mi representada; consecuencias que permanecen hasta la fecha, según se ha indicado: limitación en cuanto a la capacidad, sin perjuicio de ni siquiera contar con matrículas que alcancen la capacidad ya disminuida. Actualmente, 14 párvulos para una organización que normalmente funcionaba con 70. A la luz de los antecedentes disponibles al momento del despido, correctamente, por hechos ajenos, irresistibles e imprevisibles, resultaba imposible cumplir, como siempre se cumplió, con las obligaciones respecto de 21 trabajadoras; la decisión fue necesaria y, de hecho, se correspondió más bien con la caducidad del contrato, que es un hecho, del cual la carta solamente dio cuenta. No era esa la voluntad de mi representada; tan pronto tuvo una alternativa distinta al despido, actuó en consecuencia. d. A mayor abundamiento, lo único que evitó el cierre y solicitud de liquidación de la empresa fueron los recursos que, muchas veces fuera de plazo e incompletos, logró percibir en cumplimiento de algunos contratos celebrados antes del cierre con instituciones; pero sepa SS. que estamos en condiciones de acreditar que mi representada destinó la mayor parte de estos recursos al pago de las cotizaciones de seguridad social de las trabajadoras que optaron por resciliar el despido; obligación en la cual, pese a las dificultades, jamás incumplió, ni en tiempo ni en integridad. Pero más aún, prefirió quedar en mora en el pago de la renta mensual de arrendamiento del inmueble donde funciona el jardín infantil, a fin de destinar esos recursos a complementar voluntariamente los ingresos de sus trabajadoras en suspensión laboral, aún antes de que se estableciera legalmente la posibilidad del denominado “bono covid”, es decir, aún a riesgo de ser sancionada tributariamente por incurrir en un gasto rechazado que acarrea el pago de una multa del 35%. 12 e. Concluyo este acápite haciendo presente a SS. que la causal invocada en el despido tiene como antecedente directo la imposibilidad de funcionar, la que, a su vez, es efecto de la Resolución Exenta N°180, del 16 de marzo de 2020, del Ministerio de Salud, publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo de 2020; no de la pandemia en sí misma, ni de ningún otro acto, ley ni decreto de autoridad. Lo que fue inimputable a mi representada, irresistible y, sobretodo, imprevisible, fue la dictación de la resolución exenta y su efecto de cierre; por lo que cualquier alegación en cuanto a la previsibilidad de la pandemia en sí misma, a pesar de no ser





efectivo, es también improcedente en este caso particular. Por tanto, conforme a lo expuesto, arts. 452 y siguientes del Código del Trabajo, disposiciones legales invocadas y demás que resultan aplicables, Ruego a US., tener por contestada la demanda y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Audiencia preparatoria. En la audiencia realizada con fecha 04 de marzo pasado, efectuado el llamado a conciliación, las partes no arribaron a un acuerdo por lo que se dio por frustrada la misma. Seguidamente, se fijó la controversia, no consignándose hechos no controvertidos, y siendo hechos controvertidos, sobre los cuales debía recaer la prueba los siguientes:

1. Estipulaciones de la relación laboral existente entre la demandante y demandada. Remuneraciones pactadas y efectivamente percibidas para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo y demás prestaciones demandadas.
2. Cumplimiento de las formalidades legales por la parte demandada para poner término a la relación laboral con la demandante.
3. Efectividad de haber comunicado en la carta de despido por la demandada a la demandante, hechos y circunstancias que lo demuestren.
4. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas por concepto de feriado proporcional.

Ambas partes ofrecieron la prueba que incorporarían para acreditar sus pretensiones y se fijó la fecha de la audiencia de juicio.

**CUARTO:** Audiencia de juicio. En sucesivas audiencias los días 15 y 17 de marzo de 2021 se llevó a efecto la de juicio en la presente causa, incorporándose la prueba de ambas partes según el detalle que se consigna a continuación:

#### PARTE DEMANDADA INCORPORA:

##### Documental:

1. Publicación en el Diario Oficial (17 de marzo de 2020) de Resolución exenta 'No180 del Ministerio de Salud, del 16 de marzo de 2020, que obligó al cierre de Jardines Infantiles.
2. Asistencia de la demandante:





- a. Registro control de asistencia.
- b. Resumen.
3. Resolución exenta no01791 del 28 de octubre de 2020 del Ministerio de Educación “que autoriza reanudación de clases presenciales.”
4. Comprobante de envío de carta de despido por correo certificado – Correos de Chile – 26 de marzo de 2020.
5. Carta de despido del 26 de marzo de 2020.
6. Contrato de trabajo del 1o de junio de 2016.
7. Finiquito del 30 de marzo de 2020, con firma autorizada el 3 de abril de 2020.
8. Liquidaciones de remuneraciones entre septiembre de 2019 y marzo de 2020.
9. Comprobantes de pago vía transferencia electrónica, desde la cuenta corriente numero0207966869, que la demandada mantiene en el Banco Itau: “
  - a. Cartola histórica del periodo 01/04/2020 – 30/04/2020, de la que consta el pago de \$82.932 a la demandante por concepto de finiquito, el 9 de abril de 2020.
  - b. Comprobante de pago de nómina del 5 de marzo de 2020, del que consta el pago de \$311.690 a la demandante por remuneraciones correspondientes a febrero de 2020.
  - c. Comprobante de pago de nómina del 15 de marzo de 2020, del que consta el pago de \$100.000 a la demandante por anticipo de remuneraciones correspondientes a marzo de 2020.
  - d. Comprobante de pago de nómina del 5 de abril de 2020, del que consta el pago de \$111.149 a la demandante por remuneraciones correspondientes a marzo de 2020.
10. Copia de resciliaciones de 7 trabajadoras del 3 de abril de 2020, con firmas autorizadas al 6 de abril de 2020.
11. Correo electrónico del 5 de abril de 2020, enviado por la demandada a los padres y apoderados del Jardín Infantil.”
12. Correo electrónico del 16 de abril de 2020, enviado por la demandada a las trabajadoras desvinculadas, invitándoles a resciliar el despido.





13. Certificados de pagos de cotizaciones de seguridad social efectuado por la demandada correspondiente a los periodos abril 2020 – enero 2021.
14. Liquidaciones de remuneraciones entre abril de 2020 y enero de 2021 que reflejan pagos voluntarios a las trabajadoras que ahí figuran (Bono COVID).
15. Comprobante de transferencias bancarias hechas voluntariamente a las trabajadoras entre abril de 2020 y febrero de 2021 (Bono COVID).
16. Carta de renuncia de dona Mónica Meza.
17. Antecedentes financieros y contables de la demandada.
  - a. Balance general al 31 de diciembre de 2019.
  - b. Balance general al 31 de diciembre de 2020.
  - c. Estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2020.
  - d. Informe de determinación de base imponible para efectos de la declaración de la Ley de Impuesto a la Renta al 31 de diciembre de 2020.
  - e. Informe comparativo de ventas 2019 v/s 2020.
18. Registro de conversación vía Whatsapp del 16 de abril de 2020 entre la demandante y la representante de la demandada.
19. Registro de conversación vía Whatsapp del grupo interno de la demandada entre el 1 de enero y el 3 de junio de 2020.
20. Extracto del documento anterior, entre el 30 de marzo y el 4 de abril de 2020.
21. Informe Empresarial 360o - Equifax – del 4 de marzo de 2020.
22. Carpeta tributaria de los 2 últimos años, al 4 de marzo de 2020.

La parte demandada se desiste del documento N° 9 b) y 22.

El Tribunal tiene por incorporada la prueba documental.

Confesional:







Comparece doña Johanna Navarrete quien previamente juramenta declara cuyo testimonio se encuentra registrado en audio.

Testimonial:

Previo juramento comparece:

1.-Marcelo Andres Sabat Torres, contador de la demandada.

2. Insoldi Erselina Lara Ulloa, RUN10.525.076-2.

PARTE DEMANDANTE INCORPORA PRUEBA:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2016, entre las partes;
2. Liquidación de remuneración de la demandante correspondiente al mes de diciembre de 2019;
3. Carta de despido de fecha 26 de marzo de 2020;
4. Finiquito de fecha 30 de marzo de 2020, con reserva de derechos de fecha 05 de abril de 2020;

Confesional:

Comparece doña Ivalu Hermansen Griebe quien previamente juramenta declara cuyo testimonio se encuentra registrado en audio.

Testimonial:

Previo juramento comparecen:

1. Verónica Susana Quinteros Mancilla.

2. Patricia Rodríguez Olivares.

Luego ambas partes efectuaron observaciones a la prueba rendida y se fijó la fecha de dictación de la sentencia.

**QUINTO:** Controversia de autos. A más de establecer las estipulaciones contractuales que ligaron a las partes, cumplimiento de las formalidades legales en la comunicación de término





y prestaciones adeudadas, en autos la controversia se centra en determinar si concurren los elementos para tener por configurado el caso fortuito como causal de término de contrato de trabajo. Dicha causal, atendida su naturaleza no da derecho al trabajador de percibir las indemnizaciones que por concepto de término de la relación laboral le corresponderían, por lo que su concurrencia debe ser analizada como una excepción a la normativa general y, por ende, debe ser interpretada y aplicada de manera estricta, ya que configura una excepción al principio general de la buena fe en materia contractual, recogido en el artículo 1546 del Código Civil, así como de los principios laborales de continuidad de la relación laboral y protección del trabajador, lo cual incluye, ciertamente, que la interpretación debe hacerse pro operario.

Al efecto, por aplicación del principio de la buena fe, no es posible en principio exonerar al empleador del cumplimiento del contrato de trabajo simplemente por tratarse de un pacto unilateral de tracto sucesivo, sin que tampoco pueda oponerse la excepción de contrato no cumplido, pues el trabajador no puede estar en mora de cumplir con su obligación de prestar su servicios, desde que es el empleador quien debe otorgarlo, y es precisamente lo que ocurre en la especie. Desde el punto de vista de los principios del Derecho Laboral, la aplicación de la figura en comento también debe ser restrictiva, ya que el contrato de trabajo es asimétrico y darle la posibilidad a la parte fuerte (al empleador) de incumplir sus obligaciones, implicaría abrir la puerta a su arbitrariedad, vulnerando un sistema reglado en que el despido es la excepción y obviando el carácter protector del trabajador que pretende la legislación laboral, máxime cuando la causal esgrimida implica despojar a éste de las indemnizaciones que le corresponderían por el despido.

Finalmente, quien tiene la carga de probar la concurrencia de todos y cada uno de los requisitos del caso fortuito o fuerza mayor es quien lo alega, en este caso el empleador, conforme lo dispuesto en el artículo 1547 inciso 3 del Código Civil, sin perjuicio de la restricción adicional contenida en el inciso 2 del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo

**SEXTO:** Que para resolver la cuestión debatida, en consecuencia, es necesario recurrir a la definición que la Ley entrega del caso fortuito y fuerza mayor, desde que la causal de término del contrato de trabajo estatuida en el numeral sexto del artículo 159 del Código del Trabajo, se limita a establecerla, mas no entrega su contenido. Al efecto, dicha definición la encontramos en el artículo 45 del Código Civil, que expresa: “*Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc*”. La





jurisprudencia mayoritaria ha configurado la causal en comento como una circunstancia completamente ajena a la voluntad del empleador, imprevisible para éste, que no le es posible resistir y que le impide absolutamente seguir proporcionando el trabajo pactado y la remuneración convenida, tornándose inviable la mantención del vínculo laboral, porque las condiciones pactadas al momento de suscribirlo devinieron en impracticables y extremadamente gravosas para el empleador.

En cuanto a las situaciones fácticas en que se ha reconocido el caso fortuito o fuerza mayor en materia laboral, se cuentan principalmente un terremoto acompañado de saqueos a las instalaciones de la empresa, seguido del término de su giro tributario, esto en el Rol de la Excelentísima Corte Suprema, N° 6008 del año 2011, o un incendio total de las dependencias de la empleadora o a lo menos de aquellas en que prestaba los servicios el trabajador, conforme al rol de la Excelentísima Corte Suprema N° 6311 del año 2008 y N° 4327 del mismo año. En algunos casos esto, además, ha sido adicionado por actos de autoridad de carácter prohibitivo. Por el contrario, la jurisprudencia ha sido consistente en rechazar la configuración del caso fortuito o la fuerza mayor cuando este se ha fundado en la quiebra de la empresa, como en el Rol de la Excelentísima Corte Suprema N° 5514 del año 2003 y N°1408 del año 2006, o crisis financiera como en el Rol N°7398 del año 2009 de la Excelentísima Corte Suprema, o la terminación unilateral e intempestiva de un contrato comercial, como ha sido resuelto en el Rol de la Excelentísima Corte Suprema N° 3725 del año 2002.

Una síntesis armónica de los fallos anteriores, permite concluir que para estar en presencia de un hecho que pueda subsumirse en la causal de término de contrato de trabajo en comento, es necesaria la concurrencia de tres requisitos, a saber:

- 1) Que el hecho le sea imprevisto al empleador bajo un estricto criterio de razonabilidad o que no exista manera de anticiparlo por desconocimiento de la causa que lo provoca;
- 2) Que se trate de un hecho en cuyo advenimiento ninguna participación le ha cabido al empleador, puesto que ello implicaría exonerarse de responsabilidad por un hecho propio y voluntario; y
- 3) Que el hecho sea irresistible, tanto en lo relativo a su inevitabilidad fáctica como a la irresistibilidad o irremontabilidad de sus consecuencias sobre el contrato de trabajo, esto es, que inhiba totalmente su ejecución por la imposibilidad no imputable al empleador de que el trabajador desempeñe su labor y deba remunerarse. Con todo, según don Mauricio Tapia R, en





su libro del año 2020, editorial Legal Publishing, “Caso fortuito o fuerza mayor, la página 106” se puede realizar una distinción de los componentes de estos últimos elementos del caso fortuito o fuerza mayor. En efecto que el hecho alegado puede ser inevitable, pero sus consecuencias no necesariamente son irresistibles (o irremontables), caso en el que es necesario preguntarse si existían medidas necesarias para contener los efectos del hecho, si existían formas alternativas de cumplimiento de la obligación, o si puede diferirse dicho cumplimiento (la suspensión) para cuando el impedimento que el hecho conlleva haya desaparecido.

Siendo de carga de la demandada acreditar la concurrencia de todos y cada uno de los elementos que sirven para configurarlo, según lo señalado en el motivo anterior.

**SEPTIMO:** Hechos que se dan por establecidos: Que de la prueba acompañada en autos, analizada de conformidad con las reglas de la sana crítica se puede tener por establecido que:

1° La actora se encontraba ligada desde el 1 de junio de 2016 con la demandada, mediante contrato de trabajo, para prestar servicios en calidad de técnica en párvulos, en el Jardín Infantil y Sala Cuna El Rinconcito Feliz, que administra la demandada ubicado en Avda. Estadio Colo Colo, 1873, comuna de Macul, Región Metropolitana. Tal aserto se extrae de la lectura del documento N° 6 acompañado por la demandada de autos y, por lo demás, fue reconocido expresamente por la actora, en el contexto de su absolución de posiciones, realizada en la audiencia del día 15 de marzo pasado, y cuyo texto íntegro consta en el respectivo registro de audio.

2° La remuneración pactada entre las partes estaba compuesta por gratificación, sueldo base, bono de asistencia y bono de locomoción, incluyendo excepcionalmente montos por concepto de horas extras trabajadas, y colación (solo 2 meses del período septiembre 2019 –marzo 2020) aserto que se puede sostener de la revisión de las liquidaciones de sueldo allegadas por la demandada como numeral 8 de su prueba documental y que dan cuenta de ello, alcanzando una remuneración mensual que era de \$476.840 por 30 días trabajados, monto que tendrá como el de la última remuneración de la trabajadora de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

3° Que la representante legal de la demandada doña IVALU HERMANSEN GRIEBE, citó a todas las trabajadoras a una reunión que se realizó con fecha 26 de marzo de 2020, en la que les informó que todas serían desvinculadas por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del





Trabajo y que se les enviarían los finiquitos para que firmaran ante Notario, ello debido a la orden de cierre de los Jardines Infantiles, impuesta por la Resolución N° 180 de 16 de marzo de 2020. La existencia de dicha reunión, ha sido sostenida tanto por la absolvente, sus testigos y los testigos de la demandada, si bien es desconocida por la representante de la empresa demandada

4° Que la trabajadora suscribió ante Notario finiquito de contrato de trabajo con fecha 03 de abril, toda vez que se impuso tal circunstancia como condición de pago de la remuneración de los días trabajados del mes de abril. Tal aserto se extrae de la declaración conteste de las testigos de la demandante y de la absolución de la propia actora, declaraciones a las que se les puede otorgar pleno valor dado que se encuentran en concordancia con la documental acompañada por la demandada consistente en las signadas con los numerales 9ª, b, c y d, que dan cuenta del pago de la quincena de la trabajadora por \$100.000 pesos el día 15 de marzo, un día antes del cierre y luego el saldo en día 9 de febrero una vez que estuvo firmado el finiquito de la trabajadora ante notario, esto es el día 06 de abril de 2020.

5° Que la demandada una vez publicada la Ley de Protección al empleo, ofreció a las trabajadoras resciliar el finiquito suscrito y reiniciar la relación laboral, posibilidad que la demandante rechazó. Sobre tal circunstancia declararon las testigos de la demandada y por lo demás aparecen dichos ofrecimientos en correos electrónicos del 16 de abril de 2020, enviado por la demandada a las trabajadoras desvinculadas, acompañada bajo el numeral 12 de su documental, así como de la copia de 7 resciliaciones del 3 de abril de 2020, con firmas autorizadas, el 6 de abril de 2021 acompañada en el numeral 10 de la prueba respectiva de la demandada.

6° Que el jardín de propiedad de la demandada se encuentra actualmente funcionando. De lo anterior dio testimonio la absolvente de la actora, y los testigos de la demandada, uno de ellos el contador de la empresa y otra una técnica en párvulos que al momento de declarar se encontraba en el establecimiento trabajando.

7° Que la actora tomó conocimiento del despido de manera personal en reunión sostenida con su empleadora con fecha 26 de marzo de 2020 y le fue remitida carta de despido a su domicilio en la misma fecha por su empleador, de lo anterior dan cuenta los testimonios de las testigos y el documento signado con el numeral 4, en contraste con el documento 6 de la prueba documental de la demandada, que permite por medio del cotejo determinar que la misiva fue enviada al domicilio señalado en el respectivo contrato de trabajo.





**OCTAVO:** Que tal como se señaló en los motivos quinto y sexto precedentes de esta sentencia, era de cargo de la demandada acreditar la concurrencia en la especie de los 3 elementos o requisitos que deben configurarse para estimar que la causal de caso fortuito ha sido justificada.

En primer término 1) Que el hecho le sea imprevisto al empleador bajo un estricto criterio de razonabilidad o que no exista manera de anticiparlo por desconocimiento de la causa que lo provoca; como se ha señalado en el numeral 3° del motivo anterior, el ejercicio de la causal de caso fortuito es detonado por la dictación de la resolución N° 180 de 16 de marzo de 2020, que dispuso el cierre obligatorio de los jardines infantiles a nivel nacional, a razón de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del Corona Virus, lo que llevó a una baja en los alumnos inscritos y al temor de que dicha circunstancia provocara el término de la actividad por parte de la empleadora. Tal circunstancia efectivamente no puede ser calificada sino de imprevista, nadie antes de marzo de 2020 pudo prever que la citada enfermedad que aparece por primera vez, según se ha documentado, en la provincia china de Wuhan, terminaría siendo una pandemia mundial, que pondría en jaque a todas las naciones hasta la fecha creando una crisis sanitaria sin precedentes en la historia, por lo que claramente debe darse por concurrente este primer elemento en el caso de marras.

Siguiendo con el análisis, se debe determinar ahora la concurrencia del segundo elemento, esto es, 2) Que se trate de un hecho en cuyo advenimiento ninguna participación le ha cabido al empleador, puesto que ello implicaría exonerarse de responsabilidad por un hecho propio y voluntario; lo cual resulta evidente, desde que la demandada no tuvo decisión alguna ni en el inicio de la enfermedad ni tampoco en la decisión de las autoridades de proceder al cierre de todos los establecimientos jardines infantiles del país en razón de la rápida propagación de la pandemia. En este aspecto específico, el origen de la decisión, a la demandada no le cupo intervención alguna, por lo que desde ese punto de vista el segundo elemento también debiera darse por concurrente, sin perjuicio de lo cual debe igualmente señalarse que si le corresponde plena participación y responsabilidad respecto del momento en que toma dicha decisión, en medio de las negociaciones de una ley de protección del empleo, la que se dicta y publica un breve tiempo después, en el contexto de un llamado de sus propias trabajadoras a esperar un poco y esperar a las negociaciones de la ley para tomar esa drástica decisión que las dejaba sin indemnizaciones, lo que se concreta con la publicación de la Ley el día 6 de abril de 2020, obligándola a retroceder en su decisión y ejercer el derecho de resciliación que la misma



normativa le permitía a corto andar, lo que deberá ser tenido en consideración al analizar el tercer y último elemento para configurar el caso fortuito alegado.

Finalmente, respecto de 3) Que el hecho sea irresistible, tanto en lo relativo a su inevitabilidad fáctica como a la irresistibilidad o irremontabilidad de sus consecuencias sobre el contrato de trabajo, lo cierto es que como se señaló, la demandada no ha allegado prueba suficiente que permita llegar a dicha conclusión. En efecto, desde el 16 de marzo de 2020, fecha de cierre obligatorio del Jardín a clases presenciales, hasta la fecha de firma de los finiquitos ante Notario el 06 de abril de 2020 y luego la solicitud de resciliación de los finiquitos el día 16 de abril de 2020, como se señaló, las partes habían mantenido conversaciones tendientes a mantener el empleo de todas las trabajadoras, sin embargo, y tal como lo sostiene la actora, los pagos de sueldo del mes de marzo solo terminan de efectuarse el día 09 de abril de 2020, posterior a la firma del finiquito de la trabajadora, las partes mantuvieron conversaciones y existía la voluntad de parte de las trabajadoras incluso de pagar ellas mismas sus cotizaciones previsionales, para mantener vigente la relación laboral, sin embargo la empleadora en la reunión del día 26 de marzo les presentó a todas la carta de despido y les instruyo a firmar el finiquito correspondiente por la causal invocada, debiendo ellas incluso costear el importe de la autorización de la firma de dicho documento, fecha por lo demás a la que ya existían conversaciones avanzadas sobre la ley de protección al empleo.

No se acreditó tampoco que la situación financiera de la empresa al mes de marzo de 2020 fuera de tal nivel de precariedad que pusiera en peligro la continuidad de la empresa, de hecho el propio testigo proporcionado por dicha parte, su contador, da cuenta, revisando la documentación contable acompañada como documental por la misma parte en el numeral 17, que el mes de marzo de 2020 hubo mayores ingresos que en el mismo mes del año 2019, y el estado de resultado de dicho año 2020 si bien tiene un saldo negativo importante, éste debe contrastarse con las cuentas por cobrar que casi igualan, a dicho monto, por lo que la situación a la fecha de toma de la decisión por la demandada no permite concluir que la situación era irresistible o irremontable, la mejor prueba de ello es que al salir la ley ya referida, de inmediato la empleadora retrocede en su decisión y propone la resciliación de los finiquitos. Tal decisión, demuestra de modo flagante y evidente que el hecho que llevó a la decisión no era irresistible ni irremontable, ya que en un lapso no superior a una semana, la decisión fue revocada.

En este punto es importante consignar que la alegación efectuada por la demandada a virtud de la cual reprocha como una falta a la trabajadora el hecho de no haber resciliado el





finiquito ya suscrito, no tiene ningún asidero. La resciliación, requiere necesariamente el concurso de ambas partes, de modo tal que la negativa de la actora a concretarla no le es reprochable sino en el ámbito moral eventualmente por el tiempo que había prestado servicios, y se justifica a la luz de lo que ella misma denomina al igual que sus testigos como una pérdida de confianza respecto de su empleadora, considerando que es la propia empleadora quien envía correo electrónico a los padres con fecha 5 de abril señalando que en relación a las resciliaciones propuestas, “4.6. Cada una decidió. La mayoría rompió los finiquitos y tomó la nueva opción, pero otro grupo prefirió hacer efectivo el finiquito ya entregado y no seguir trabajando con nosotros. 5.- Conclusión. No puedo obligar a las as a tomar uno u otro camino. Es decisión de cada una. Pero, con las que estamos, ya podemos garantizar el buen funcionamiento del Jardín y Sala Cuna, como siempre, en estos casi 28 años”. Es importante hacer notar que la trabajadora recién autoriza su finiquito ante notario el día 06 de abril de 2020, un día después de la misiva.

Igualmente otra de las testigos de la actora, quien a su vez es apoderada del jardín dio cuenta de que la directora envió correo electrónico indicando a los apoderados que debían efectuar depósitos en su cuenta personal y no en la del jardín infantil, por problemas que habría mantenido con ella, todos hechos que generaron en la actora desconfianza debido a la cual no estuvo de acuerdo con firma la referida resciliación.

**NOVENO:** Atendidas las conclusiones arribadas en el punto anterior, habrá de concluirse que en la especie, no se puede dar por concurrente el caso fortuito alegado, desde que el o hechos que lo fundan no eran irresistibles o irremontables, siendo la mejor prueba de ello que el jardín sigue funcionando a la fecha de hoy.

**DECIMO:** Que en relación al feriado solicitado, el libelo pretensor solo sostiene genéricamente que a la trabajadora se le adeuda el equivalente a “Feriado legal por 5 días, por la suma de \$81.660”, sin señalamiento de período al que corresponde, debiendo entenderse que debiera corresponder al último período trabajado, esto es desde el 1 de junio de 2019 al 26 de marzo de 2020. La demandada, sostiene que tal deuda no existe y ha incorporado en el numeral 2 de su documental tanto el registro de asistencia de la trabajadora, así como el detalle de los días de vacaciones que según dicho registro fueron otorgados a la misma. De dicho resumen aparece que el período referido la trabajadora hizo uso de los siguientes días de vacaciones: 03 al 5 de julio, 8 y 9 de julio, 23 de julio, y del 1 al 29 de febrero de 2020, totalizando así, 35 días de vacaciones, lo cual excede el feriado legal que corresponde a 15 días hábiles, más los feriados por un año completo y hay que recalcar que en la especie la trabajadora al no haberse cumplido





la anualidad tenía más bien derecho a la proporción de ese feriado legal según el tiempo efectivamente trabajado, que en ningún caso llega a los 35 días efectivamente otorgados. Por lo demás, en el finiquito suscrito por la trabajadora se deja expresa constancia en la cláusula segunda de dicho documento, que se le reconoce un feriado proporcional de 6 días y que se paga por dicho concepto la suma de \$82.932.

**UNDECIMO:** Finalmente, en relación con la exigencia del pago de la remuneración de 14 días del mes de marzo, lo cierto es que la trabajadora en su escrito de demanda no hace ninguna precisión, de si tales días corresponden a los efectivamente trabajador por ella, o si corresponde a la diferencia de días entre aquellos trabajados y aquel en que se produjo el despido, tal imprecisión es hecha notar por la demandada en su contestación y adicionalmente en la documental acompaña en el numeral 9 Comprobantes de pago vía transferencia electrónica, desde la cuenta corriente número 0207966869, que la demandada mantiene en el Banco Itaú: a. Cartola histórica del período 01/04/2020 – 30/04/2020, de la que consta el pago de \$82.932 a la demandante por concepto de finiquito, el 9 de abril de 2020. b. Comprobante de pago de nómina del 5 de marzo de 2020, del que consta el pago de \$311.690 a la demandante por remuneraciones correspondientes a febrero de 2020. c. Comprobante de pago de nómina del 15 de marzo de 2020, del que consta el pago de \$100.000 a la demandante por anticipo de remuneraciones correspondientes a marzo de 2020 d. Comprobante de pago de nómina del 5 de abril de 2020, del que consta el pago de \$111.149 a la demandante por remuneraciones correspondientes a marzo de 2020.

Del análisis de tales documentos consta que la trabajadora recibió en el mes de marzo la suma de \$211.149 pesos, manteniendo una remuneración mensual por 30 días trabajados de \$476.840, con monto diario de remuneración de \$15.845 pesos. De igual modo, está acreditado que la trabajadora prestó servicios efectivos para la demandada hasta el 16 de marzo de 2020, fecha de cierre del establecimiento para clases presenciales y que estuvo a disposición del empleador hasta la fecha en que se le comunica el despido esto es, el día 26 de mismo mes, por lo que debe pagársele el equivalente a esos 26 días, esto es la suma de \$ 411.970, y descontando el abono efectuado por la empleadora, queda un saldo a su favor de \$200.821, que se ordenará pagar a dicha parte, en lo resolutive de la sentencia de autos.

**DECIMO SEGUNDO:** La prueba rendida ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica y aquella no mencionada expresamente o no considerada, en nada inciden en la decisión que se hará, por ser innecesarios o sobreabundantes, atento a los hechos establecidos y





el razonamiento contenido en las consideraciones que preceden. Lo mismo ocurre con otras alegaciones de las partes, por no afectar las motivaciones de la decisión que se hará, sobre la base de los fundamentos de esta sentencia.

**DECIMO TERCERO:** Que no habiendo resultado ninguna de las partes totalmente vencida, cada una deberá asumir las propias costas.

Por estas consideraciones y teniendo presente además lo dispuesto en los artículos 161 inciso 1, 162, 183-B, 183-E y 183-F, 434 y siguientes del Código del Trabajo se declara:

I.- Que se acoge la acción de despido injustificado incoada por JOHANNA NAVARRETE ROMERO en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL RINCONCITO FELIZ, S.P.A., representada legalmente por doña IVALU HERMANSEN GRIEBE, y se declara que el despido ejercido a su respecto fue injustificado.

II.- Que a consecuencia de lo anterior, la demandada aludida en el motivo anterior deberá pagar a la actora las siguientes sumas y por los conceptos que se indican:

- a) Indemnización de aviso previo por la suma de \$476.840 pesos.
- b) Indemnización por años de servicios \$ 1.907.360 pesos.
- c) Recargo legal del 50% por la suma de \$953.680 pesos.
- d) Saldo de remuneraciones mes de marzo por la suma de \$200.821 pesos

III.- Que se rechaza, en lo demás la demanda de autos.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más intereses y reajustes, conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase dentro de quinto día, bajo apercibimiento de remitir los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago para los fines pertinentes.

Regístrese, comuníquese y archívense los antecedentes en su oportunidad

RIT: O-3925-2020





PODER JUDICIAL  
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

RUC: 20-4-0276645-0

Pronunciada por Juana Alvarez Arenas, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000  
Correo Electrónico: [jlabsantiago1@pjud.cl](mailto:jlabsantiago1@pjud.cl)



XDXSTWXTGY

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>