Santiago, veintitrés de mayo de dos mil veintidós.

Vistos:

Comparece ante este Tribunal don PATRICIO JOSÉ CANTILLANA PARDO, Rut 7.547.866-6, profesor de artes educación básica y media, domiciliado en pasaje R N° 2282, comuna de Quinta Normal y deduce demanda de aplicación general por despido injustificado y/o improcedente, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL LA ABADÍA SPA, RUT: 79.915.540-0, representada legalmente por don Cristián Andrés Lagos Mella; RUT: 10.405.389-0, domiciliados en Calle Valenzuela Puelma N° 8361, comuna de La Reina, Región Metropolitana. Funda su acción, en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

El demandante ingresó a trabajar para la demandada- Colegio La Abadía- el 01 de marzo de 2008, desarrollando las funciones de profesor de artes plásticas en el establecimiento.

Posteriormente, expone que fue despedido mediante carta de aviso escrito con fecha 17 de diciembre de 2020, y se le comunica la decisión de poner fin al contrato de trabajo a contar del día 28 de febrero de 2021.

Por otro lado, sostiene que en la carta de aviso se esgrime, sólo en apariencia, un intento de justificación sobre el despido por necesidades de la empresa que, considera, es del todo insuficiente. En el documento, se expone que el motivo de la desvinculación tiene como argumento el proceso de restructuración y nueva organización que se encuentra el área en el cual trabajaba el actor, además de complicaciones financieras debido a la pandemia de Covid-19.

En cuanto a la causal expresada, indica que el ex empleador señala que “lo anterior, constituye causal de término de su contrato según lo dispuesto en el artículo 161 inciso 1 del CT, esto es, Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio, derivadas de la reestructuración y racionalización de los mismo”. Y,

esta fue la única comunicación que el Señor Cantillana recibió, por la cual afirma que no se explica debidamente la causal de la desvinculación laboral toda vez que, es insuficiente, y no guarda relación con la realidad.

Así las cosas, expone las clases de Artes Plásticas, materia de la especialidad del Sr. Cantillana y en la que se desempeñaba, se siguieron impartiendo por otras profesoras sin modificar el total de horas impartidas, situación que tampoco fue debidamente explicada o justificada como lo exige la norma. Sostiene que el demandado ha continuado ofreciendo la misma cantidad de horas e igual número de cursos por nivel en la asignatura que imparte el actor.

Finalmente, hace presente que, la carta de despido, no se refiere en forma alguna al área en que prestaba servicios, ni indica de qué modo ésta sería objeto de racionalización o reestructuración, por lo que señala que puede controvertir los fundamentos de la empresa, lo que torna el despido en injustificado.

En cuanto a la remuneración percibida, expone que ésta de manera mensual alcanzaba la suma de $ 1.340.703-, que es la misma señalada en la oferta irrevocable, esbozada en la carta de despido.

Por otro lado, indica que, respecto a la restitución de la suma descontada de los haberes por concepto de aporte del seguro de cesantía, deben ser restituidos por la suma de $3.714.412.- siendo dicho descuento o imputación improcedente de acuerdo a la Ley.

Así las cosas, la parte demandante solicita que por el despido injustificado y la devolución del descuento por concepto de AFC, la demandada pague las siguientes prestaciones: 1) Incremento años de servicio (30%) $ 2.651.741.- 2) Descuento AFC $ 3.714.412 3.- más reajustes e intereses de acuerdo a lo que señalan los artículos 63 y 173 del CT. Con costas.

Comparece don Rodolfo Botteselle Rodríguez, RUT: 13.439.600-8, abogado, en representación de Empresa Nacional De Minería (ENAMI), ambos con domicilio en Santiago, calle Enrique Mac-Iver Nº 459, comuna de Santiago, Región Metropolitana, contestando la demanda, solicitando su total rechazo en atención a los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

En primera instancia, afirma ser efectivo lo siguiente: (i) Que la fecha de inicio de las labores del señor Cantillana corresponde al 01 de marzo de 2008; (ii) Que la relación laboral concluyó el 28 de febrero de 2021, por la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del CT, esto es, Necesidades de la Empresa; (iii) Se cumplieron las formalidades legales del despido acorde lo estipulado en el artículo 162 del CT; (iv) Que el descuento de la AFC asciende a la suma de $3.714.412.- (v) Que las funciones desempeñadas al término de la relación laboral eran las de profesor de artes plásticas.

Pues bien, destaca que el despido del actor se enmarca en una nueva etapa en su funcionamiento que requiere necesariamente de un movimiento dotacional de racionalización y reestructuración general de “el Colegio”, derivado de agentes externos no imputables a la responsabilidad del establecimiento educacional. Asimismo, menciona que tal como establece la carta, el Colegio debió aplicar una serie de medidas debido a la contingencia nacional Covid19, situación que enfrenta de manera compleja el establecimiento educacional tanto en el ámbito operacional como financiero.

Respecto de la remuneración expresa que no es efectivo que el Sr. Cantillana percibiera una remuneración de $1.340.703.-, como tampoco que se haya reconocido en la carta de despido dicha suma. Indicando que la remuneración del ex trabajador, era de $803.558.-.

Añade que los hechos que fundan la decisión – subsumidos en la carta de despido-, radican en lo siguiente: 1) A partir del año 2019 y por causas externas al Colegio, ha existido un proceso de reducción de jornada para varios trabajadores

del establecimiento; 2) La situación financiera del establecimiento educacional ha disminuido considerablemente; 3) Se ha producido una baja considerable a nivel de ingresos por concepto de nuevas matrículas y renovación de matrículas antiguas; 4) Debido a lo anterior, se promovió una nueva estructura en el Colegio, ajustando la operación de la misma, tanto funcional como presupuestariamente, lo cual conlleva al despido de varios trabajadores del establecimiento entre ellos el Sr. Cantillana.

Adicionalmente, señala que don Patricio, desde el comienzo de la relación laboral, y hasta el 29 de febrero año 2019, gozaba de jornada laboral ordinaria de trabajo, sin embargo, ya desde el año 2018 se fue reduciendo la cantidad de horas en las que se podía desempeñar debido a cambios en los planes de estudio y a la implementación del programa Bilingüe, lo que implicó que no se le pudieran asignar cursos de básica ya que no dominaba el idioma inglés, restringiendo finalmente su asignación de cursos solo a la enseñanza media. Y que, por tal motivo, el año 2019 el Colegio sólo pudo asignarle 17 horas pedagógicas, lo que implicaba, que en la práctica, quedaran 20 horas cronológicas no asignadas.

No obstante lo anterior, expone que con la intención de conservar todos los puestos de trabajo en el establecimiento educacional, incluyendo el del actor, en el mes de diciembre de 2019, el Colegio realizó un acabado estudio de costos y proyecciones y a replantear estratégicamente sus áreas operativas, en búsqueda de mantener sustentabilidad económica que permitiera mantener los márgenes mínimos de utilidad financiera para su estabilidad y competitividad a nivel de mercado. Fue así, como con fecha 15 de diciembre del 2019, el establecimiento educacional tomó la decisión de plantearles a los profesores don Juan Cisternas, don Ricardo Maldonado y a don Patricio Cantillana que se encontraban contratados por más horas de las que efectivamente el Colegio les podía otorgar, que se redujera de mutuo acuerdo su jornada laboral a las horas cronológicas requeridas o acordadas con los docentes, pagándoles una indemnización equivalente a la reducción de jornada y según los años trabajados, a modo de

"finiquito" por las horas con las que ya no contaban. De esta forma, esta parte sostiene que el demandante conservaría su trabajo y el Colegio podría afrontar la compleja situación en la que se encontraba. Esto con el fin de velar por el principio de la seguridad relativa del trabajo.

Posteriormente, indica que con fecha 23 de enero del 2020 se suscribió un anexo de contrato de trabajo entre las partes, instrumento que contemplaba la disminución de horas señalada y el pago de un monto de dinero no menor al docente, específicamente la suma de $7.709.160.-, pactado en 12 cuotas sucesivas mensuales de $642.430.-.

Destaca que dicha estrategia se replicó con todos los trabajadores mencionados en el párrafo anterior. Sin embargo, señala que se logró asignar 10 horas pedagógicas al Sr. Cantillana en el período escolar 2020, específicamente 2 horas por curso, para séptimo y octavo básico, primero medio, segundo medio y el ramo electivo de "artes" para tercer y cuarto medio en conjuntos. Hace presente que, contabilizando las horas de permanencia, reuniones y talleres, estas alcanzaban las 17,5 horas pedagógicas totales, que equivalen a 13,79 horas cronológicas, por lo que aun así, quedaban 7,2 horas, cuyo costo debía asumir el establecimiento educacional, el cual sostuvo hasta que se hizo insostenible para ambas partes.

Respecto a la situación financiera del establecimiento educacional, expone que si bien durante el periodo del año 2017 al año 2019, el Colegio logró altas tasas de crecimiento a nivel de matrículas del alumnado, alcanzando un 11,8% en promedio, y un registro de crecimiento en cuanto a ingresos de un 24,8%, esto no perduró en el tiempo. Y que, en el año 2020 producto de la pandemia, se registró una baja importante de alumnos activos y alta morosidad en el pago de los aranceles, lo que repercutió en un decrecimiento en los ingresos para ese año de un -7,2% respecto del año anterior y una baja de -4,9% en las matrículas de 2020 para el año 2021.

Y que, en base a lo anterior, la demandada se vio forzada a solicitar un crédito con garantía FOGAPE, por la suma ascendiente a $136.000.000, en el mes de mayo de 2020 y a volver a diseñar un plan estratégico de racionalización de costos y optimización del equipo docente para el año 2021.

Señala que las matrículas para el año 2021 bajaron abruptamente y es en respuesta a dicho escenario, que el establecimiento educacional se encontraba en la necesidad de tomar decisiones para poder cumplir con los propósitos institucionales. Y que, fue imprescindible adecuar los recursos humanos y financieros acorde a la realidad del Colegio y del departamento en que se desempeñaba el sr. Cantillana, por lo que se determinó la desvinculación de este y no se han hecho nuevas contrataciones para el cargo que desempeñaba, indicando que las 10 horas pedagógicas que trabajaba, fueron distribuidas en otros docentes, asumiéndolas doña Paulina Gazmuri y doña Denisse Hatard.

Esta parte destaca que el despido del actor no constituye un hecho aislado, puesto que, debido a la necesidad de la empresa del establecimiento educacional, durante el año 2020 y 2021 se ha despedido a 5 trabajadores más de la institución educacional. Algunos por los mismos motivos por el cual fue despedido el Sr. Cantillana.

En relación a la pretensión de devolución del aporte efectuado por el empleador a la cuenta individual de cesantía de la demandante, solicita el rechazo de esta solicitud, indicando que tal y como lo establece el art. 13 de la Ley N° 19.728 que “Establece un Seguro de Desempleo”, en caso que el contrato termine por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del CT, se imputará a la indemnización legal por años de servicio, la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

Así las cosas, expone que de acuerdo al respectivo Certificados de Saldo de Aporte Empleador al Seguro de Cesantía para Imputar a Indemnización, ascienden a un total de $3.714.412.

Que, en base a lo expuesto, la demandada solicita en concreto que: 1) Que en la especie se configura la causal de necesidades de la empresa, por lo que el despido se ajusta a derecho, siendo improcedente el recargo del 30% establecido en el literal a) del artículo 168 del Código del Trabajo. 2) Que se declare que el descuento del Seguro de Cesantía es procedente, se resuelva justificado o no el despido. 3) Que se condene en costas a contraparte, con costas.

Que, con fecha 2 de septiembre de 2021, se llevó a cabo la audiencia preparatoria de juicio con la asistencia de ambas partes. Citación en que se fijaron los hechos sustanciales pertinentes y controvertidos a ser probados, se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, ofreciéndose prueba por las partes y fijándose día y hora para la audiencia de juicio.

Que, con fecha 31 de enero de 2022, se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de ambas partes. Ocasión en que las partes rindieron la prueba ofrecida, efectuándose las observaciones a la prueba y alegatos finales, quedando la causa en estado de dictarse sentencia y notificadas las partes del día y hora para la notificación del fallo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1. La existencia de relación laboral entre las partes, su periodo de vigencia que se extendió entre el 1° de marzo de 2008 al 28 de febrero de 2021, y las funciones del actor como profesor desarrolladas en el Colegio La Abadía.

2. Que el actor fue despedido invocando la demandada la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y habiendo cumplido con las formalidades legales.

3. Que el actor firmó finiquito con reserva de derechos.

4. Que la demandada pagó al actor indemnización por 11 años de servicios, según finiquito celebrado entre las partes, con una base de cálculo de $803.558.-, y que se descontó por aporte del empleador al seguro de cesantía, la suma de $3.714.412.-

5. La remuneración mensual de la actora ascendía a la suma $803.558.-

SEGUNDO: Que, en audiencia preparatoria de juicio, se fijaron los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. Efectividad de los hechos descritos en la carta de aviso de despido, y procedencia de la causal invocada.

TERCERO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandante se valió de la siguiente prueba:

Exhibición de documentos:

1. Carta de despido del ex trabajador Juan Cisterna.

Confesional: Compareció a absolver posiciones don Cristian Andrés Lagos Mella

CUARTO: Que, en audiencia de juicio, la parte demandada se valió de la siguiente prueba:

Documental, legalmente incorporada y no objetada de contrario de contrario:

1. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo de don Patricio José Cantillana Pardo, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 20 de enero de 2021.

2. Carta de Aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 17 de diciembre de 2020.

3. Formulario de admisión de Correos de Chile, con fecha 18 de diciembre de 2020, en el cual consta envío de la carta de aviso de término de contrato de trabajo.

4. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo de doña Madelaine Rubilar Rubilar, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 05 de octubre de 2020.

5. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo de doña Francisca Andrea Rojas Pons, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 20 de enero de 2021.

6. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo de doña María Paz Catalán Videla, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 20 de enero de 2021.

7. Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo de doña Yohanna Yamileth Sánchez Pérez, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 11 de marzo de 2021.

8. Captura de pantalla de correo electrónico en donde consta solicitud de Crédito FOGAPE, acompañado de comprobantes de pago a Sociedad Educacional La Abadía con fecha 01 de marzo de 2021 y 15 de mayo de 2021.

9. Set de 84 cartas de Becas otorgadas a 84 alumnos, producto de la pandemia correspondiente al año 2020.

10. Set de 40 cartas de Becas otorgadas a 40 alumnos, producto de la pandemia correspondiente al año 2021.

11. Cartas Compromiso Acuerdo de Reducción Laboral de don Patricio Cantillana, correspondiente al año 2019, de doña Mónica Ferrada, doña María Alicia Baeza, don Ricardo Maldonado y don Manuel Pacheco, correspondientes al año 2021.

12. Anexo Reducción de Jornada de don Patricio Cantillana, de fecha 23 de enero de 2020.

13. Balance general de ejercicio de Sociedad Educacional La Abadía SpA, respecto de los periodos 2018, 2019 y 2020.

14. Matrícula Anual Colegio la Abadía, correspondiente a los periodos 2018, 2019, 2020 y 2021.

15. Carga Horaria de don Patricio Cantillana periodos 2018, 2019 y 2020.

Confesional:

Debido a que don Patricio José Cantillana Pardo no se ha podido conectar y considerando que es deber del abogado demandante haber instruido a su parte en la correcta conexión es que solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 454 Nº 3 del Código del Trabajo.

El Tribunal resuelve: que en sentencia definitiva podrán estimarse como tácitamente emitidas las alegaciones efectuadas por la parte demandante en relación a la demandada. Si esta sentenciadora así lo estima pertinente y, siempre y cuando, su mérito probatorio no se vea afectado con algún otro medio de prueba acompañado en juicio

Testimonial: Previo juramento prestan declaración:

1. María Teresa Cacciuttolo Sarrailh, Cédula de Identidad N° 6.601.459-2.

2. María de los Ángeles Reyes Mata, Cédula de Identidad N° 27233202-9.

QUINTO: Que, el tenor de la carta de despido, en lo pertinente, es el siguiente:

"De conformidad a la legislación vigente, comunicamos a usted la decisión de poner término a contar del día **28 de Febrero de 2021,** a su contrato de trabajo cuya vigencia se extendió desde el día **01 de Marzo de 2008,** por las causales de hecho y de derecho que a continuación se indican:

1. **- CAUSAL DE HECHO:** Se está produciendo en el establecimiento educacional La Abadía la aplicación de una nueva etapa en su funcionamiento, que requiere necesariamente de un movimiento dotacional de racionalización, reestructuración de las funciones y ajustes en las asignaciones horarias de las diversas áreas de trabajo de nuestro personal y también con las tareas propias de su cargo, lo que trae consigo la necesidad de su desvinculación dentro de los marcos necesarios de esta nueva etapa en el colegio, debido a lo anterior se estima que la decisión de la terminación del contrato es razonable, prudente y proporcionada, dado que sus funciones se relacionan con las áreas de trabajo que están en proceso de transformación y reestructuración, debiendo por lo tanto prescindir de sus servicios en la fecha del día **28 de Febrero de 2021,** en el cargo de **Profesor,** que desempeña en el colegio. La Empresa Sociedad Educacional La Abadía SpA, se ha visto afectada en sus operaciones a causa de la situación actual que se atraviesa a nivel nacional por el Covid-19. Debido a las diversas restricciones sanitarias, la empresa está enfrentando un escenario complejo, tanto operacional como financiero. Por lo tanto, se requiere la aplicación de una serie de medidas en esta etapa en el funcionamiento de la Empresa, lo que implica necesariamente un movimiento dotacional de racionalización y reestructuración de las funciones y ajustes en los puestos de trabajo de nuestro personal, lo que trae consigo la necesitad su desvinculación.

2. - **CAUSAL DE DERECHO:** Lo anterior, constituye causal de término de su

contrato según lo dispuesto en el **artículo 161 inciso 1 del Código** del Trabajo, esto es, **Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio, derivadas de la reestructuración y racionalización de los mismos.**

3. **-INDEMNIZACIONES:** Por la aplicación de la causal legal citada precedentemente, la empresa pagará a usted lo siguiente:

Una Indemnización por años de servicio de 11 años o Periodos por el monto de: $ **8.839.138.-** (Ocho millones ochocientos treinta y nueve mil ciento treinta y ocho, pesos)

Del monto señalado precedentemente se efectuarán los descuentos legales que corresponda conforme a la ley, si así procediere, entre ellos, el aporte del empleador al seguro de cesantía, cuyo monto asciende al monto de $ **3.714.412.”**

Luego, la carta de despido no se basta a sí misma, no indica en que consiste la restructuración y la racionalización más allá de su desvinculación, no indica que sus funciones será asumidas por otros profesores; no señala cuál es el complejo escenario que atraviese la empresa; no menciona la disminución de matrículas que se menciona en la contestación; no menciona los motivos por los cuales de todos los trabajadores del área el demandante fue el escogido para ser desvinculado; cómo con su desvinculación se supone que se va a superar la crisis, la que tampoco describe, solo se limita a dar calificaciones de situaciones y enumerar medidas sin mayor descripción.

Por otra parte, si las horas destinadas a la docencia que impartía el actor no fueron disminuidas, no se advierte cómo su desvinculación era necesaria, ya que sus remuneraciones en cuanto al pago de sus horas no dejaron de ser solventadas por la demandada, sino que se trasladó el pago a otro profesional, quienes o quien ahora reciben el total o parte del pago de las remuneraciones del actor, por lo que siendo una medida que debe ser necesaria, debe verificarse su idoneidad para salir de la situación que lleva a la empresa a adoptarla, no

vislumbrándose la idoneidad para dicho fin en la medida que desvincula un docente para que las mismas horas que este realizaba, ahora sean asumidas por otros, ya que estos reciben remuneraciones conforme la cantidad de horas pedagógicas realizadas, lo cual se reconoce en la contestación de la demanda, en cuanto indica que sus horas fueron asumidas por dos docentes.

Que , se ha dicho en cuanto a la causal invocada por la Excma. Corte Suprema Rol N.° 35.742-2017, que: TERCERO: “Respecto de dicha causal, la doctrina afirma, considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4 ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283). También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185). Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operar a como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la

situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de á trabajo, 4 edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388) ó del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, deba mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5 edición n actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48)".

…En consecuencia, para que el despido de un trabajador, por la causal de necesidades de la empresa, sea justificado, debe cumplirse idealmente con los siguientes requisitos, que, en este caso, no se cumplen:

1. - El motivo no debe atender nunca a la calidad individual del trabajador, sino al proceso de producción de la empresa: Esto quiere decir que no se puede despedir porque trabaja mal, sino solo porque el proceso productivo de la empresa me obliga.

2. - No se debe usar la causal para remplazar un trabajador: Si luego de poner término al contrato, se trae uno en su remplazo, entonces el despido es injustificado.

3. - La elección del trabajador a despedir, también debe atender a motivos objetivos. Que claramente no se determina cual sería el criterio de despido entre los otros compañeros de trabajo que no fueron desvinculados.

4. - La necesidad de la empresa debe atender motivos externos.

5. - La carta de aviso de despido debe ser muy detallada. En efecto, en estos casos debe argumentarse muy bien la causal que se invoque en la carta de despido. Si es necesario demostrar con documentos, hacerlo adjuntándolos a la

carta, lo cual en este caso no ocurre.

Luego, en la carta de despido no se advierte que se hayan comunicado al actor fundamentos claros y precisos de su desvinculación, que den cuenta de la permanencia de la mala situación económica de la demandada, cómo se produjo la elección de los trabajadores que deben ser desvinculados; su cantidad; etc.

Por su partes, cabe tener presente que, es menester es considerar que el legislador, conmina al empleador, en los casos de despido, a rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en su inciso primero y cuarto del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio, hechos distintos de aquellos indicados en la carta como justificativos del despido, ello conforme queda establecido a través del artículo 454 Nº 1, inciso segundo del Código del Trabajo.

Que, esta exigencia que impone la ley al empleador busca equiparar a las partes, en su esencia desiguales, de un contrato de trabajo, otorgándole al trabajador las herramientas necesarias que le permitan concurrir ante los Tribunales de Justicia en demanda de sus derechos, sabiendo de antemano los hechos que se le imputan para la terminación del contrato, lo que garantiza una debida defensa y paridad en la presentación de la prueba en juicio.

Luego, en la medida que se cumplan todas las formalidades que establece la ley para desvincular a un dependiente, que habilitan y justifican la decisión de poner término a la relación laboral, debiendo por tanto entenderse que la carga de tal obligación pesa sobre el que decide el término, en este caso, el empleador, se encuentra entonces obligado a poner el máximo cuidado, por la trascendencia de la decisión que está tomando, al momento de señalar los hechos y la causal legal de término, ya que con ello está dándole sentido y justificación a su actuar, por lo que a contario sensu debe interpretarse como reprochable el incumplimiento de ese mandato.

En consecuencia, si la comunicación del despido no cumple con los requisitos que el artículo 162 señalado, en cuanto no contiene los hechos precisos en que se funda la causal invocada, no invalida el despido, por expresa disposición de ese mismo artículo, pero sí produce efectos respecto a su calificación, toda vez que no es posible separar las causales aplicadas para el término del contrato de los hechos en que se funda, pues aquellas constituyen una tipificación de conductas que sólo pueden entenderse aplicadas si se refieren a hechos concretos. Constituyendo la comunicación de despido un acto jurídico unilateral de parte del empleador, que produce efectos jurídicos para las partes, esto es, el término de una determinada relación laboral. Entonces, el conocimiento oportuno de los hechos fundantes del despido, es indispensable para que los demandantes determinen si accionarán o no reclamando la declaración de ilegalidad de su exoneración y, definan el contenido de su demanda. Entenderlo de otro modo y admitir así que las causas fácticas del despido recién se conozcan al contestar la demanda y a través de los medios de prueba, implicaría una vulneración al derecho a defensa que tiene el emplazado por la carta de despido, sobre los hechos que fundan la decisión de su desvinculación, vulnerándose las reglas del debido proceso.

Así las cosas, no cumpliendo la carta de despido con los requisitos para justificar la causal en los hechos, debe tenerse el despido por improcedente.

Por lo que se condenará a la demandad al pago del 30% de incremento por sobre los años de servicios pagados al actor, esto es, la suma de $2.651.741.

SEXTO: Que, en cuanto a la procedencia del descuento de AFC, las partes están contestes en su cuantía. No obstante lo anterior, habiéndose declarado improcedente el despido de la demandante, a juicio de esta sentenciadora, no puede procederse al descuento previsto en la norma citada, por cuanto para que opere esta deducción de las indemnizaciones contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo, es necesario la concurrencia real y efectiva de la causal invocada, lo que no ocurre en la especie. En tal sentido la Excelentísima Corte Suprema ha señalado “Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en

la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo".

En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728." (Rol N° 9.796-2019), tesis que esta sentenciadora comparte, motivo por el cual se ordenara la devolución de los montos descontados de las indemnizaciones por años de servicios por este concepto.

SEPTIMO: Que, analizada la prueba conforme las reglas que ilustran la sana critica, en especial la lógica y las máximas de la experiencia, el resto de los medios probatorios aportados al juicio, no logran modificar lo razonado.

Atendido lo expuesto y visto, además lo dispuesto en los artículos 1,3,4,7,9,42, 63, 67, 71, 73, 161, 163, 172, 173, 420, letra a), 446, 452, 453, 454 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil; SE DECLARA:

I.- Que, **SE ACOGE,** la demanda interpuesta por don PATRICIO JOSÉ CANTILLANA PARDO, en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL LA ABADÍA SPA**,** todos ya individualizados, y se declara.

A) Que, el despido de que fue objeto es improcedente;

II.- Que, se condena a la demandada al pago de las siguientes

indemnizaciones y devoluciones:

1.- Incremento de un 30% por razón de constituir su despido un acto injustificado, por la suma de $2.651.741.-

2.- La restitución del descuento del aporte patronal a la cuenta individual al seguro de cesantea del actor efectuado por la demanda, por la suma de $3.714.412.-

3.- Que, las sumas ordenadas pagar lo serán debidamente reajustadas de conformidad a lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, obrando la demanda con motivos plausibles para litigar respecto de la devolución del descuentos de AFC Chile, cada parte pagará sus costas.

Anótese, regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico, y archívese en su oportunidad procesal.

RIT : O-3366-2021

RUC : 21- 4-0340557-1

Pronunciada por don (ña) CLAUDIA ELISA TAPIA TAPIA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintitrés de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

Claudia Elisa Tapia Tapia
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Veintitrés de mayo de dos mil veintidós
09:52 UTC-4

A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl