

En Coquimbo, lugar de funcionamiento del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, a veintiocho de enero de dos mil veintiuno.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece doña Daphne Valencia Santa María, docente, domiciliada en Los Claveles N°668, Pampa Baja, La Serena, e interpone demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra de la Sociedad Educacional Basaldíaz S.A., del giro educacional, representada por don Luis Eduardo Bastías Vera, factor de comercio, ambos domiciliados en Cruz del Molino N°386, La Serena (Colegio Amazing Grace), fundándose en una relación laboral iniciada por las partes el 1 de marzo de 2013, para prestar servicios para la demandada como profesora de lenguaje en el Colegio Amazing Grace English School. Afirma que, si bien firmó finiquito en febrero de 2014, continuó prestando servicios para la demandada incluso por un número de horas mayor al que tenía. Agrega que, así fue como el 1 de marzo de 2014 firmaron un nuevo contrato de trabajo, otra vez a plazo, esta vez hasta el 28 de febrero de 2015; cumplido este plazo firmaron un nuevo finiquito y contrato de trabajo, el 1 de marzo de 2015, e indica que en él se estableció que la relación laboral era indefinida, pero sin reconocer la antigüedad desde el 2013.

Agrega que su remuneración ascendía a \$838.481, y que el 27 de diciembre de 2019 le notificaron el término de la relación laboral por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Explica que en la carta se indicaba que la separación de funciones se materializaría el 29 de febrero de 2020.

Da cuenta que el 12 de marzo de 2020 suscribió un finiquito con reserva de derechos, el que consideraba sólo 5 años de servicios, omitiendo 2 años de antigüedad laboral y que se le descontó el aporte del empleador a su cuenta individual de cesantía, con lo que no está de acuerdo.

Respecto de la carta de aviso, expone que se invocó la causal "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", la que expresa que "se funda en:

- 1.- Disminución importante de estudiantes 2020.
- 2.- Reducción de cursos 2020.

Ante esta situación la empresa se ha visto en la necesidad de generar una reorganización interna y racionalizar la dotación debiendo prescindir de sus servicios".



Estima que los fundamentos para poner término a la relación laboral son escuetos, insuficientes y no configuran la causal de despido invocada.

Argumenta que la supuesta disminución “importante” es una referencia insuficiente, ya que no indica ningún parámetro respecto a cuánto asciende la disminución en concreto de los estudiantes, tampoco indica a cuánto equivale la reducción de cursos para el año 2020; no explica de qué manera aquellos supuestos vagos hechos, de ser ciertos, afectan la relación laboral que mantenía con la empresa, y que debe existir una relación de causalidad entre las necesidades invocadas y el despido, lo que no podrá ser ampliado por la demandada a la hora de contestar la demanda.

Arguye que la supuesta reducción de la matrícula y de los cursos a impartir, no se tratan de elementos o hechos permanentes, que no hay argumentos ni tampoco lógica, que establezca que aquella supuesta rebaja alegada, tenga el carácter de permanente en el establecimiento demandado, y que rebajas temporales o conflictos o apremios económicos temporales, no son motivo suficiente para configurar la causal de necesidades de la empresa.

Sostiene que para que existan necesidades de la empresa, es un requisito ineludible que el empleador se enfrente a un hecho externo, ajeno a su voluntad y a su diligente administración, que lo conmine o fuerce a poner término a uno o más trabajadores de la empresa, y que en este caso, no ha existido hecho externo que sea independiente a los actos de la propia demandada, y estima que si existe menor matrícula de alumnos y con ella la menor cantidad de cursos impartidos, no necesariamente deriva de un hecho externo, sino que bien podría ser una consecuencia de una mala administración o de un servicio (modelo) que no se adecua a los servicios o modelos educativos que requiere la región. Menciona que la demandada prefirió aplicar la última medida o la medida más gravosa dentro de la relación laboral, existiendo otras medidas menos gravosas para el trabajador, dentro del abanico de posibilidades que le entrega el poder de dirección de su empresa, como aplicar una rebaja horaria o destinarla a la realización de otros cursos, como anteriormente realizó para la institución.

Estima que el despido tiene que ver con un conflicto suscitado en noviembre de 2019, cuando apoyó a una trabajadora del establecimiento que fue polémicamente desvinculada de la institución, trabajadora respecto de la cual tenía bastante cercanía, hecho que era conocido por la demandada, lo que le hace sostener que no existen elementos objetivos que sustenten la causal de despido, sino que tiene que ver con aspectos subjetivos.

En cuanto a la continuidad laboral, afirma que ésta se prolongó entre el 1 de marzo de 2013 y el 29 de febrero de 2020, y que la suscripción de aquellos



finiquitos no se encuentran revestidos de la realidad laboral, por cuanto entre las partes jamás se pretendió dejar saldado el vínculo laboral existente, sino que la realidad indicaba que la relación laboral siempre fue continua, sin existir un verdadero quiebre sino hasta el 29 de Febrero de 2020, todo lo cual debe resolverse bajo el amparo del principio de la primacía de la realidad.

En cuanto a los finiquitos alega que respecto de ellos se aplica en artículo 5° del Código del Trabajo, en cuanto a la imposibilidad de renunciar derechos laborales mientras subsista la relación laboral, habiendo en este caso un ardid de la contraria para impedir que el trabajador acumule años de servicios, pretendiendo que renuncie a su derecho a través de esta simulación de suscripción de finiquitos. Y considera que producto de ese ardid, la demandada no pagó 7 sino 5 años de indemnización por años de servicio.

Sobre el descuento del aporte al seguro de cesantía, indica que al momento de firmar el finiquito, le descontó el supuesto aporte que realizó a su cuenta individual de cesantía, por la suma de \$825.263, el cual considera es improcedente en este caso, desde que aquél es sólo procedente en aquellos casos en que el despido es por necesidades de la empresa y el trabajador se conforma con ello, lo que no ocurre en estos autos ya que se está impugnando la causal invocada, razón por la cual no se dan los supuesto del artículo 13 y 52 inciso 2° de la Ley 19.728. Sostiene que el aporte que hace el empleador a la cuenta del trabajador por seguro de cesantía sólo es procedente en el caso de que la relación laboral termine por necesidades de la empresa, que no basta que el empleador invoque dicha causal para el despido, sino que el trabajador no debe impugnarla legalmente, esto es, dicha causal debe ser real y efectiva. Arguye que el legislador, a través del establecimiento del artículo 13 de la citada ley, ha pretendido otorgarle un beneficio al empleador que efectivamente se encuentra en un estado de necesidad empresarial, de modo tal que, para hacer frente a sus dificultades económicas, le otorga la facultad de descontar su aporte al seguro del trabajador de las indemnizaciones que este último tiene derecho a percibir. De esta manera, si no existen efectivamente necesidades de la empresa, declarándose improcedente su decisión, entonces no puede aprovecharse de este beneficio concedido para aquella única situación, por cuanto se estaría aprovechando de su propio error.

Cita el artículo 168 del Código del Trabajo, y solicita:

1.- Diferencia en el pago de la indemnización por años de servicios, por la suma de \$1.676.962, equivalente a dos años de servicios no pagados (período 2013- 2015).



2.- Incremento, del artículo 168 letra a) 30% sobre la indemnización por años de servicios, que debió haberse pagado (\$5.869.367), es decir, considerando la extensión de la relación laboral desde el 1 de marzo de 2013, es decir, el incremento asciende a \$1.760.810 o la suma menor que el Tribunal estime conforme la extensión de la relación laboral que determine.

3.- Devolución de Descuento de AFC por la suma de \$ 825.263

4.- Intereses, reajustes legales y las costas que irrogue el juicio.

Concluye pidiendo que se declare que la relación laboral comenzó el 1 de marzo de 2013 y se extendió sin solución de continuidad hasta 29 de febrero de 2020, que terminó por aplicación de un despido improcedente y, consecuentemente condenarla, en definitiva, al pago de todas las prestaciones indicadas, o lo que el Tribunal determine, más intereses, reajustes y costas.

**SEGUNDO:** Que, contestando la demanda, la demandada Sociedad Educacional Basaldíaz S.A., del giro de su denominación, sostenedora del colegio Amazing Grace English School – La Serena, representada por don Sebastián Echeverría Calderón, abogado, todos domiciliados en Cruz del Molino N°386, Puertas del Mar, La Serena, reconoce los siguientes hechos:

- Que el 01 de marzo de 2013 la demandante comenzó a prestar servicios para la demandada para realizar la asignatura de lenguaje, en el Colegio Amazing Grace English School, ubicado en la ciudad de La Serena, con contrato a plazo fijo y duración hasta el 28 de febrero del 2014.

- Que, posteriormente, el 3 de marzo de 2014, las partes suscribieron finiquito de trabajo, ante la notaría de don Oscar Fernández Mora, otorgándose el más amplio y completo finiquito a la relación laboral que las había unido desde el 01 de marzo hasta el 28 de febrero de 2014.

- Que el 3 de marzo de 2014 entre las partes suscribieron un nuevo contrato de trabajo, para desempeñar labores de Docente en el establecimiento, con una duración definida, hasta el 28 de febrero 2015.

- Que el 27 de febrero 2015 las partes suscribieron un nuevo finiquito de trabajo, ante el notario público, otorgándose el más amplio y completo finiquito a la relación laboral que las había unido desde el 3 de marzo 2014 hasta el 27 de febrero de 2015.

- Que las partes suscribieron contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del 2015, en el cual, la demandante desempeñó labores de “docente” en el establecimiento, de duración indefinida.

- Que debido a una disminución en la matrícula de alumnos para el año escolar 2020, el empleador puso término a la relación laboral bajo la causal de



XMPWTCXKWX

necesidades de la empresa, lo cual fue comunicado por el empleador a la trabajadora de forma personal, el 27 de diciembre de 2019.

Respecto del término de la relación laboral, sostiene que la carta es categórica, detallada y precisa, y que la causal invocada contempla una explicación detallada de las razones que motivaron la desvinculación.

Alega que la causal se fundó en lo contemplado en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, fundado en la disminución importante de estudiantes 2020 y reducción de cursos 2020, y que en virtud de lo anterior se vio en la necesidad de generar una reorganización interna y racionalizar la dotación, debiendo prescindir de los servicios de la actora.

Argumenta que esto es directa e inmediata consecuencia de:

a. Que la demandada es una sociedad de giro exclusivo, cuyos ingresos anuales sólo provienen de la cantidad de alumnos matriculados.

b. Que desde el año 2018 y producto del estallido social del 2019, el número de alumnos matriculados en el colegio ha caído sostenidamente y con ello también los ingresos de la demandada, quien pese a desplegar máximos esfuerzos no ha podido revertir dicha tendencia.

c. Que en el sector educación el grueso de alumnos matriculados es conocido con plena certeza en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior.

d. Que la combinación de los elementos anteriores -sociedad de giro exclusivo y número de alumnos matriculados- permite a cualquier establecimiento educacional conocer:

i. Con seguridad en diciembre de cada año, si los ingresos del año siguiente permitirán financiar las operaciones.

ii. El número de trabajadores a contratar o desvincular, según sea el caso.

e. Que lo anterior, combinado con el mal estado de la economía regional y nacional, determinó la necesidad de poner término a un número importante de trabajadores, cual es el caso de doña Daphne Valencia, como también a no renovar contrato a otros tantos.

Respecto de la supuesta continuidad laboral, sostiene que la trabajadora prestó servicios desde 1 de marzo de 2013 hasta el 28 de febrero de 2015, en virtud de 2 contratos a plazo fijo, cada uno de ellos por un año, tal como lo permite el artículo 159 N°4 inciso 3 del Código del Trabajo, y en el artículo 79 del Estatuto Docente, y el mismo 28 de febrero del 2015 se firmó el correspondiente finiquito de trabajo de la relación laboral bajo la causal del



artículo 159 N°4, correspondiente al término del plazo convenido, y que luego el 1 de marzo de 2015, la profesora fue contratada bajo contrato de trabajo indefinido.

Sostiene que la pretensión de la actora referente a reclamar años de servicio bajo una relación laboral terminada por el vencimiento del plazo, no se encuentra considerada por la legislación laboral, pues se regula precisamente la causal de despido que establece para la procedencia de los años de servicio, en el artículo Art. 163 del Código del Trabajo.

Indica que en ninguna parte de la demanda se ha ejercido la acción que corresponde ejercer en caso de que se quiera dejar sin efecto un finiquito de trabajo.

Agrega que la realidad jurídica es que la trabajadora prestó servicios a plazo fijo por un periodo de 2 años, y que terminó mediante finiquito de trabajo por la causal de vencimiento del plazo convenido.

En cuanto al despido señala que se fundó exclusivamente en la causal de “necesidades de la empresa”, causal objetiva fundada en un proceso de reorganización interna y racionalización de la dotación de personal, a consecuencia de hechos ajenos a su voluntad, entre los cuales se encuentra el mal estado de la economía, lo cual estima un hecho público y notorio, lo que se vio estimulado por el estallido social, lo cual redundó y redundará en una baja considerable en los alumnos matriculados para el año 2020.

Destaca que el porcentaje de morosidad supera el 12%, porcentaje que califica de alto, teniendo en consideración los gastos que incluye mantener el proyecto educacional, porcentaje que habría influido en las decisiones que se tomaron en el sentido de reorganizar.

Agrega que desde el 31 de julio 2019 al 29 de febrero de 2020 tuvo que desvincular a 20 trabajadores, de los cuales en 8 fue invocada la misma causal que a la actora.

Dice que la decisión de desvincular a la demandante fue motivada únicamente por razones económicas, porque existió una disminución de estudiantes para el año escolar 2020 y como consecuencia de eso una reducción de cursos 2020, y de ello se sigue reorganizar los recursos tanto materiales como humanos, cuestiones que se condicen con lo manifestado en la respectiva comunicación del despido.

Señala que la carta de aviso de término de la relación laboral la entregó personalmente a la demandante y transcribe la carta, indicando que se funda:

1. Disminución importante de estudiantes 2020.
2. Reducción de cursos 2020.



“Ante esta situación la empresa se ha visto en la necesidad de generar una reorganización interna y racionalizar la dotación debiendo prescindir de sus servicios”.

Estima que el despido de la demandante se encuentra plenamente justificado por lo que el incremento del 30% que solicita es improcedente.

Sobre el descuento de aporte del seguro de cesantía por cuenta del empleador, afirma que siendo el despido justificado procede hacer dicho descuento.

Sobre las diferencias de indemnización por años de servicios manifiesta que la relación laboral que unió a las partes entre el 01 de marzo de 2013 al 28 de enero de 2014, fue debidamente finiquitada, al igual que el vínculo laboral de fecha 03 de marzo de 2014 a 28 de febrero de 2015, y plantea que en virtud de los finiquitos de contratos de trabajo suscrito por las partes debidamente ratificados por el trabajador ante notario público, no procede pago alguno sobre las supuestas diferencias por concepto de indemnización por años de servicios.

Sobre los reajustes e intereses, estima que no se pueden aplicar sino desde la fecha que constituya un derecho establecido a favor de la demandante por fallo ejecutoriado, fijando una indemnización y/o prestación a pagar, ya que antes sólo constituye una mera expectativa.

En cuanto a las costas, sostiene que tiene motivo más que plausible para litigar.

Finaliza pidiendo que se tenga por contestada la demanda, que ésta sea rechazada en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, declarando:

1. Que se rechaza en todas sus partes la demanda de despido improcedente.
2. Que el despido de la demandante es procedente.
3. Que nada se adeuda por incremento legal demandado.
4. Que es procedente el descuento del saldo de cuenta individual efectuada por la trabajadora.
5. Que nada se adeuda por concepto de reajustes ni intereses.
6. Que se condena en costas a la parte demandante.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

**CUARTO:** Que se fijaron como hechos no discutidos los siguientes:

- 1.- Que la demandada descontó del pago del finiquito de la actora la suma de \$825.263, por concepto de aporte del empleador al fondo de seguro de cesantía.



2.- El monto de la liquidación de remuneraciones de la actora en cuanto a su base de cálculo.

3.- Que los servicios de la actora terminaron por la causal de necesidades de la empresa.

**QUINTO:** Que como hechos a probar se fijaron los siguientes:

1.- La fecha de iniciación de los servicios de la actora, y si estos se prestaron de forma ininterrumpida.

2.- La efectividad de los hechos invocados por la demandada en la carta de despido de la actora por necesidades de la empresa.

**SEXTO:** Que, respecto de la fecha de iniciación de los servicios de la actora, y si estos se prestaron de forma ininterrumpida, las partes están contestes en que entre ellas existió una relación laboral entre el 1 de marzo de 2013 al 28 de febrero de 2014, y entre el 03 de marzo de 2014 al 28 de febrero de 2015, y que al finalizar cada una se firmaron finiquitos ante Notario, y que existió un contrato de trabajo final suscrito el 1 de marzo de 2015. Esto es concordante con los siguientes contratos de trabajo, sus anexos, y finiquitos, suscritos por las partes, e incorporados por la demandada:

- 1.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2013.
- 2.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2013.
- 3.- Copia de finiquito de contrato de trabajo de fecha 03 de marzo del 2014.
- 4.- Copia de contrato de trabajo de fecha 03 marzo de 2014.
- 5.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 26 septiembre de 2014.
- 6.- Copia de finiquito de contrato de trabajo de fecha 27 de febrero de 2015.
- 7.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2015.
- 8.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2016.
- 9.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2017.
- 10.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2018.
- 11.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 27 diciembre de 2018.
- 12.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2019.

La demandante también incorporó, los siguientes contratos de trabajo, y sus anexos:

- 1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2013.
- 2.- Contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2014.
- 3.- Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2015.
- 4.- Anexo de contrato de fecha 1 de marzo de 2016.
- 5.- Anexo de contrato de fecha 1 de marzo de 2017.
- 6.- Anexo de contrato de fecha 1 de marzo de 2018.





Además, la demandante solicitó exhibición de documentos, respecto de Libro de asistencia de febrero y Marzo de 2014, y de las liquidaciones de remuneraciones de los meses de Febrero y Marzo de 2014, firmadas por la trabajadora, según los cuales la demandante trabajó de manera continua de febrero a marzo de 2014, ya que el 1 y 2 de marzo de ese año fueron sábado y domingo, y en la liquidación de remuneraciones de marzo de 2014 ésta se le pagó completa.

**SÉPTIMO:** Que con el mérito de estos antecedentes se tiene por acreditado que la demandante se desempeñó cumpliendo funciones de docente en forma ininterrumpida desde el 1 de marzo de 2013 hasta el término de la relación laboral, que, de acuerdo con el finiquito de 12 de marzo de 2020 incorporado por ambas partes, terminó el 29 de febrero de 2020.

Sobre la materia, cabe recordar que uno de los principios que rigen en el Derecho Laboral es el de continuidad o estabilidad laboral, de acuerdo con el cual se busca que las relaciones laborales sean estables. En doctrina se sostiene que “se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de larga duración, de jornada completa, de forma tal que implique una carrera del trabajador dentro de la empresa, para lo cual se ha tutelado la continuidad de la relación laboral protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término” (Giugni, G., 1989, “Lavoro, legge, contratti”, Bologna, Il Mulino citado por citado por Gamonal, S., en “Fundamentos de Derecho Laboral”, Thomson Reuters, 4° Edición, Santiago, año 2014, p.170). De esta forma, la Jurisprudencia en forma uniforme ha establecido que “el finiquito no tiene el mérito de poner término al contrato de trabajo, si de hechos posteriores a su firma se desprende de modo inequívoco que no ha sido la intención de las partes interrumpir o terminar el vínculo laboral, celebrándose entre las mismas partes un nuevo contrato con vigencia indefinida a contar del día siguiente del término del anterior” (Ibídem, p.172).

Esta interpretación obedece a la aplicación del principio de supremacía de la realidad, que se deriva del principio protector del Derecho Laboral, que nace de la constatación que en una relación laboral no hay igualdad de condiciones entre las partes, sino que el trabajador está en una situación desventajosa, porque en la conservación de la fuente laboral está el origen de los medios para su manutención y supervivencia, factor determinante que permite al empleador imponer condiciones de trabajo.

La situación que se produce en este caso corresponde precisamente a una en que ha existido en los hechos continuidad de la relación laboral, en que los finiquitos suscritos por las partes no produjeron el término de ella. La pretensión



de la demandada en cuanto a que no se reconozca esta situación persigue ignorar esa continuidad y que así se disminuya la antigüedad de la trabajadora con la consiguiente rebaja de la indemnización por años de servicio, lo que al alero de los principios que se han mencionado, no es procedente.

La alegación en cuanto a la existencia de contratos a plazo fijo entre las partes en este período no es efectiva, pues en los hechos el vínculo laboral se mantuvo en forma ininterrumpida y en las mismas condiciones.

De esta forma, se tiene por establecido que la relación laboral entre las partes se inició el 1 de marzo de 2013.

**OCTAVO:** Que, respecto de la efectividad de los hechos invocados por la demandada en la carta de despido de la actora por necesidades de la empresa, de acuerdo con los antecedentes de la causa, la demandada no incorporó la carta de aviso de término de la relación laboral como prueba documental.

Según lo establecido en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, la rendición de la prueba en las causas por despido se debe referir a los hechos imputados en la carta de aviso de término de la relación laboral, y en atención a que no se incorporó dicha carta, no es posible determinar la justificación del despido.

Sin perjuicio de lo señalado, en la demanda y la contestación hay coincidencia en que la carta de aviso se fundaba la aplicación de la causal de necesidades de la empresa y que señalaba como fundamento:

- “1. Disminución importante de estudiantes 2020.
2. Reducción de cursos 2020.

Ante esta situación la empresa se ha visto en la necesidad de generar una reorganización interna y racionalizar la dotación debiendo prescindir de sus servicios”.

Esta descripción de los hechos no es precisa en cuanto a los hechos con los que se pretende justificar la causal invocada. Usa expresiones genéricas como “disminución importante”, “reducción de cursos”, y que hay una “necesidad” de reorganizar y racionalizar. La descripción de los hechos debe ser detallada y contener la información que permita configurar la causal que se alega, todo lo cual no ocurre en este caso. No se señalan antecedentes objetivos, ni antecedentes de ningún tipo.

A todo esto, además se puede agregar que la testigo de la demandada Evelyn Concha Rojo, declaró que en 2020 se cerró el play group y la sala cuna, en los que la demandante no se desempeñaba.

En este sentido, los finiquitos de Bernardita Poblete, Jessica Carrizo, Jonathan Henríquez, Loreto Moraga, Luis Martínez, Nayali Betancourt, Priscilla



González, Valentina Cáceres, María Gajardo y Nelly Ocares, que la demandada incorporó no pueden ser considerados, pues según expusieron las partes, en los fundamentos de la causal alegada no se señalaron hechos referidos al término del contrato de estas personas; además, con el sólo mérito de ellos no es posible saber si estos finiquitos efectivamente terminaron los vínculos laborales, o como en el caso de la demandante, continuaron prestando servicios.

**NOVENO:** Que por estas consideraciones se acogerá la demanda en cuanto a la declaración de despido improcedente y la diferencia de la indemnización por años de servicio. Respecto del incremento del artículo 168 letra a del CT, en atención a que se determinó una antigüedad mayor a la reconocida por la demandada, se dará lugar a la solicitud de la demandante en cuanto a considerar como base de cálculo del incremento una indemnización por años de servicio de 7 años que asciende a \$5.869.367; de esta forma se acogerá el incremento por \$1.760.810 que se demanda.

Habiéndose fijado como hecho no discutido entre las partes, que el monto de la remuneración de la demandante para efectos de las indemnizaciones corresponde a \$838.481, y que el período que las partes discutieron en cuanto a la duración de la relación laboral corresponde al comprendido entre el 1 de marzo de 2013 y el 28 de febrero de 2015, esto es, de dos años, se acogerá la petición de la demandante en cuanto a la diferencia de la indemnización por años de servicio por \$1.676.962.-

Respecto del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, habiéndose establecido que la causal de término de necesidades de la empresa fue improcedente, se acogerá la pretensión de la demandante en este punto, respecto a su devolución. Sobre el monto, también se fijó como un hecho no discutido que este ascendió a \$825.263, de modo que se dará lugar a la demanda en los términos pedidos.

**DÉCIMO:** Que respecto de la aplicación de intereses y reajustes, el artículo 173 del Código del Trabajo establece que las indemnizaciones de término del contrato se reajustarán conforme a la variación del IPC entre el mes anterior al que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago, y que desde el término del contrato las indemnizaciones reajustadas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables, de forma que se rechazará la petición planteada por la demandada sobre esta materia.

**UNDÉCIMO:** Que la liquidación de remuneraciones de febrero de 2014 exhibida por la demandada a petición de la demandante no aporta hechos distintos a los que se han establecido.



**DUODÉCIMO:** Que la restante prueba rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

**DÉCIMO TERCERO:** Que en atención a que la demanda se acogerá en su integridad se condenará en costas a la demandada, regulándose las costas personales en \$200.000.-

En mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 1, 7 y siguientes, 22 y siguientes, 67 y 73, 161, 163, 168, 169, 173 y 425 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda, declarándose que entre doña Daphne Constanza Valencia Santa María y la Sociedad Educacional Basaldíaz S.A. existió una relación laboral entre el 1 de marzo de 2013 y el 29 de febrero de 2020.

II.- Que el despido del demandante ocurrido el 29 de febrero de 2020 es improcedente, y se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. Diferencia de la indemnización por años de servicio del período 2013-2015, por \$1.676.962.-
2. Incremento del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por \$1.760.810.-
3. Devolución del Descuento por el aporte del empleador al seguro de cesantía por \$825.263.-

III.- Que conforme lo dispone el artículo 445 del Código del Trabajo, se condena en costas a la demandada, regulándose las costas personales en \$200.000.-

IV.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas en la forma señalada en el 173 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del tribunal.

Notifíquese a las partes por correo electrónico conforme solicitaron en la audiencia de juicio.

RIT: O-222-2020

RUC: 20-4-0262633-0

Dictada por doña KAREN ANDREA ALFARO LOPEZ, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.



XMPWTCXKW