

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIA: DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO E IMPROCEDENTE, Y COBRO DE PRESTACIONES

DEMANDANTE: VALERIA MOLINA ALCANTARA

DEMANDADO: FUNDACIÓN BEATO HERMANO SALOMÓN

RIT N° O-454-2019

RUC N° 19- 4-0209721-6

Talca, a trece de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO.

PRIMERO.- Individualización completa de las partes litigantes. Que son partes en este juicio laboral RUC 19- 4-0209721-6; RIT N° O-454-2019; del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en Ordinario, como demandante doña **Valeria Roxana Molina Alcántara**, chilena, casada, profesora, cédula nacional de identidad número 12.520.150-4, domiciliada en calle oriente 7 y 8 norte 1849, Comuna de Talca, Región del Maule, asistido en audiencia por los abogados don Julio César Contreras Sandoval y don Gunther Emilio Kreither Feliú y como demandado **Fundación Beato Hermano Salomón**, RUT N° 65.043.458-7, fundación del giro educacional, representada legalmente por don Eduardo Muñoz Tilmanns, se ignora cédula de identidad, ambos domiciliados en calle Uno Oriente 1481, Comuna de Talca, Región del Maule, asistidos en audiencia por el abogado don Alexander Francisco Parada Tell.

SEGUNDO. La demanda, sus pretensiones, síntesis de los hechos y de los argumentos de Derecho en que se apoya.

Pretensión de la demandante.

Pretende que se declare por este tribunal que su despido es injustificado y la causal aplicada improcedente y se condene a la demandada a pagarle \$ 94.758.244, o la que este tribunal estime, por los siguientes conceptos:

- 1.- indemnización sustitutiva del aviso previo de \$3.525.308.
- 2.- indemnización por 11 años de servicio por \$38.811.388.
- 3.- recargo de 30% de la indemnización por años servicio del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo por \$11.643.416.
- 4.- \$2.469.815 por concepto de remuneración de 21 días del mes de junio 2019.
- 5.- \$3.505.399 por concepto de descuento de A.F.C. realizado de forma improcedente.
- 6.- \$29.284.956 por concepto de remuneración no devengadas desde el día 22 de junio de 2019 al 28 de febrero de 2020 (año académico 2019) por aplicación del artículo 87 de la Ley de Estatuto Docente.
- 7.- \$3.525.308 por concepto de bono establecido en la cláusula cuarta del contrato de trabajo.
- 8.- \$1.762.654 por concepto de aguinaldo voluntario establecido en la cláusula quinta del contrato de trabajo.
- 9.- \$180.000 por concepto de bono sustancialidad establecido en la cláusula quinta del contrato de trabajo.
- 10.- \$50.000 por concepto de canasta navideña establecida en la cláusula quinta del contrato de trabajo.

Lo anterior con reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas de la causa.

Los hechos en cuanto a la relación laboral.

Indica que se incorpora a trabajar el 26 de febrero de 2003, firmando contrato de trabajo por 36 horas semanales, siéndole aumentadas su horas debido a su sobresaliente desempeño a finales de 2003, a 44 horas semanales, con un



constante aumento de tareas en los años siguientes, siendo, en el año 2009, seleccionada para ser evaluadora de portafolio en el Proceso de Evaluación Docente y capacitada en la Universidad de Santiago, con el objetivo de supervisar clases y dar apoyo a los docentes. En el año 2010 cursa un Magister en educación especial y psicopedagogía en la universidad Católica del Maule, realizando importantes innovaciones y mejoras en el trabajo con los docentes, en relación con las necesidades educativas especiales, para luego, en el año 2012, realiza un Magister Dirección y Gestión Escolar de Calidad en la Universidad del Desarrollo en Santiago, producto de lo cual, en el año 2013, se le entrega una carta de recomendación para ser presentada para el registro ATE al cual pertenece y se le informa que será considerada para hacerse cargo en el 2014, como Coordinadora de Convivencia Escolar de educación básica, para luego, en el año 2016 hacerse cargo de la Unidad Técnica Pedagógica.

En cuanto a su contrato y la naturaleza de sus servicios, indica que aquel de marzo de 2003, cumplía con todos los requisitos legales, era indefinido y se iba renovando año a año, manteniendo su antigüedad en las labores, siendo contratada para ejecutar las labores de profesora, en particular, debía encargarse de tareas como Docente de Educación Especial y Diferencial y Coordinadora Unidad Técnico Pedagógica, las que cumplió con excelencia, con destacado desempeño e incidencia en los programas educaciones de la institución, y siendo pilar fundamental en mejoría en las pruebas de medición nacional SIMCE y PSU, y sin registro de amonestaciones, labores que, además, realizaba en dependencias de la demandada en el Colegio de la Salle de Talca, en jornada de 44 horas cronológicas, distribuida de lunes a viernes, siendo obligada a laborar horas extraordinarias, que nunca fueron pagadas. Agrega que percibía una remuneración mensual ascendente a \$3.528.308, compuesta mensualmente de sueldo base de \$1.470.128; asignación de responsabilidad de \$1.176.103 y bono de antigüedad de \$882.077, sumas que son base para el cálculo de las prestaciones demandadas conforme al artículo 172 del Código del Trabajo.

En relación con su despido.

Expresa que como coordinadora de la Unidad Técnica Pedagógica, se desempeñó desde el enero de 2016 hasta el día de su despido, no obstante que, a finales del año 2016, se despide a la evaluadora, que no fue restituido, y a la profesora diferencial del colegio, que fue remplazado por una psicopedagoga sin experiencia, por lo que la actora debió asumir en la práctica esas funciones de evaluadora, coordinadora y lo referido a educación diferencial, asumiendo así carga de evaluadora y curricularista, todo lo que provoca que, en octubre de 2018 es atendida y diagnosticada por la médico general doña Loreto Frías, que la deriva a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), por estimar que se trataba de enfermedad profesional, circunstancia por la que fue llamada la atención por su ex empleador, manifestándosele que solo era cansancio, incapacidad que habiendo sido en principio declarada como no profesional, la respectiva Superintendencia la recalifica como enfermedad definitivamente profesional, provocando ello un quiebre definitivo con su empleador palpable en el año académico 2019.

Expresa que al inicio del año académico 2019, no se le consideró, no se le hizo firmar contrato anual como los otros años y se le separó de sus funciones argumentando que era una instrucción de Mutualidad, la sólo recomendó rebajar su carga y nivel de trabajo, solicitando ella retomar su cargo en propiedad una vez que obtuvo el alta médica, pero se le instruye indirectamente que ya no realizaría íntegramente la coordinación de UTP a nivel de colegio, sino que solo desarrollaría labores parciales y en atención a ello, lo solicita formalmente, pero se le remite una carta que indica que se le mantendría en dicha condición, por sugerencia de la mutualidad.

Señala que el 21 de junio de 2020, el abogado de la demandada le informa que debían hablar del finiquito de su contrato de trabajo, lo que le causa extrañeza



pues sabía de una sola oportunidad en que despidiera a un docente antes del término del año escolar, pues eso obligaba al pago de todo el periodo académico pendiente y su reemplazo por otro funcionario de su cargo.

Expresa que la carta de aviso de despido, que le llega posteriormente, le informa de su despido a contar del 21 de junio de 2019, fundada en la reestructuración del departamento de Unidad Técnica Pedagógica del Colegio, reestructuración motivada por la de los costos del colegio y la concentración en una persona en el cargo eliminando su función actual, requiriendo el Colegio rebajar sus costos pues en los últimos años comerciales la fundación no ha tenido ninguna utilidad financiera y todo lo anterior, avalado por los resultados de la empresa, hechos por los que se invoca la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Sostiene que conforme al texto de la carta de despido, éste resulta ser improcedente, sin que tenga asidero en la realidad los hechos a que se refiere, ya que la matrícula del colegio ha tenido un aumento sostenido los últimos años (2016 de 1050, 2017 de 1078, 2018 1099 y 2019 de 1112), sin que se incorporen en los pagos ofrecidos, las remuneraciones no devengadas para el año académico 2019 según el artículo 87 de la Ley de Estatuto Docente.

A juicio de la demandante la justificación del despido en nada se relaciona con la realidad, pues de ser efectiva, no se hubiere aumentado la planta de personal en el año académico 2019, ni se le habría despedido en junio de 2019, sino al término del año escolar, pues el despido obliga al pago de todas las remuneraciones no devengadas para el año académico 2019, según lo dispone expresamente el artículo 87 de la Ley de Estatuto Docente.

Argumentos de Derecho.

En relación con el despido invoca, la estabilidad relativa en el empleo en virtud de la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional que debe fundarse en una justa causa.

En base al artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo sostiene que las necesidades deben ser de carácter económicas o tecnológicas, según doctrina y jurisprudencia que cita, haciendo presente que la carta de despido no explica en qué consiste el hecho indicado como constituyente de las necesidades de la empresa invocadas conforme al artículo 162 del Código del Trabajo, y que corresponde al empleador acreditar los presupuestos fácticos constitutivos de la causal que se invoca, conforme al artículo 454 N°1 inciso segundo del citado Código.

Invoca el artículo 168 del Código del Trabajo para sostener la procedencia de las indemnizaciones y recargos que pide.

Para su pretensión de cobro de remuneraciones no devengadas del año académico 2019, invoca el artículo 78 del Estatuto Docente, en cuanto las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y, sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, dicho estatuto solo regula algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo.

Argumenta sobre lo dispuesto en el artículo 87 del invocado estatuto que establece que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso, salvo si la terminación de los servicios se hace efectiva el día



anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha.

TERCERO. La contestación a la demanda, sus defensas y excepciones, síntesis de sus argumentos de hecho y de Derecho.

Comparece la demandada y pide el rechazo de de la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Respecto de los hechos de la demanda.

Expresa su negativa respecto de la efectividad de aquellos y, en particular, señala estar de acuerdo con que la remuneración de la demandante era de \$3.528.308, pero, para efectos de las indemnizaciones legales, debe estarse a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, el cálculo de ellas está sometida al tope de 90 Unidades de Fomento del último día hábil del mes anterior de pago, por lo que dicha base de cálculo es de \$2.498.580.

En cuanto a la causal de despido.

Indica que según la Ley y la Jurisprudencia la causal de necesidades de la empresa es una causal de término de la relación laboral que se fundamenta en cuestiones de carácter técnico o cuestiones de carácter económico y que permite al empleador poner término al contrato de trabajo pagando las indemnizaciones que establece la ley y conforme al artículo 161 del Código del Trabajo dicha causal tiene como requisitos su ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia y conforme a la jurisprudencia que invoca, tiene fundamentos relacionados con situaciones de carácter técnico relacionados con rasgos estructurales de la instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma y situaciones de carácter económico que importan un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que torne inseguro su funcionamiento.

En concepto de la demandada la reestructuración del departamento de Unidad Técnica Pedagógica del Colegio por la necesidad de bajar los costos del colegio cabe dentro de la causal aplicada. Se trata de una reestructuración que se hizo con la finalidad de hacer frente al nuevo y cambiante escenario económico del país. Consistió en que el cargo lo ocupaban dos personas distribuidas por cursos y lo que se hizo fue en la persona de la rectora Andrea Mundaca la coordinación general de la unidad técnica pedagógica, con la finalidad de ahorrar costos, dejando en manos de una sola persona la coordinación de dicha unidad de la educación básica, ahorrando la remuneración de la demandante, de forma que se cumplen con los requisitos señalados pues se trata de una cuestión económica grave, pues de mantener a todos los trabajadores, el costo habría aumentado irracionalmente, siendo también permanente, pues la empresa tiene la firme decisión de mantener este número de trabajadores, a menos que cambien las circunstancias.

Respecto de las sumas demandadas.

No reconoce adeudar la suma demandada como indemnización sustitutiva del aviso previo, sino solo la base de cálculo para esta indemnización de 90 UF y que está en la carta de despido, ni tampoco la suma demandada como indemnización por años de servicio pues la base de cálculo son 90 UF conforme se ofertó en la carta de despido, ni tampoco el recargo legal demandado ya que el despido fue justificado y, en subsidio, se determina que el despido es injustificado debiera aplicarse el recargo del 30% respecto de la remuneración tope establecida en el artículo 172 inciso 3° del Código del Trabajo.

En cuanto a la pretensión de pago de remuneraciones desde junio de 2019, ello no se adeuda puesto que la remuneración de 23 días del mes de junio de 2019 por la suma de \$2.786.139 fue pagada mediante transferencia bancaria, a la que se le hicieron los descuentos legales y se transfirió el monto líquido de \$1.830.924.



Nada se adeuda, indica, por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, pues ella no ha realizado aún ninguna imputación de dicha suma, existiendo un error en la petición concreta desde que, lo se debe solicitar es que no se haga el descuento o imputación. Por otra parte, la demandada pide en su contestación, conforme al artículo 13 de la ley de seguro de cesantía, que se impute la suma de \$3.505.399 a la indemnización por años de servicio y que consta en el Certificado de Saldo Aporte de Empleador al Seguro de Cesantía de fecha 21 de junio de 2019, pues tiene derecho a dicha imputación y aún si el despido se llegase a declarar como injustificado o improcedente, conforme a la interpretación jurisprudencial que invoca.

Respecto de la pretensión de cobro de remuneraciones no devengadas desde el día 22 de junio de 2019 hasta el 28 de febrero de 2020, ellas no se adeudan pues esa obligación se establece en el Estatuto Docente para los profesores y la demandante no realizaba la función de profesor, sino que la de encargada o coordinadora de unidad técnica pedagógica, es decir, no hacía clases, no tenía funciones de aula, conforme lo dispone el texto del artículo 87 de dicho estatuto, el que hace una distinción en el primer inciso al hablar de "los profesionales de la educación" y en el inciso 2° habla de "profesor", de forma que la correcta interpretación de la regla debe armonizarse con los artículos 5 y siguientes del mismo cuerpo legal que define la función docente como la que se realiza directamente los procesos de enseñanza; la función docente-directiva que es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 24, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos y la función técnico-pedagógica de apoyo que era la cumplía la demandante.

Al respecto, agrega que la historia de la Ley 19.070, establece que en su primera redacción, se otorgaba el derecho a la indemnización del actual artículo 87 del Estatuto Docente a los profesionales de la educación, pero posteriormente esta redacción varió y se estableció que sería aplicada a los profesores, lo que demostraría que la intención del legislador era que esta indemnización especial y excepcional se pagase a los profesionales de la educación que realizan laborales de docencia, que no es el caso de la demandante, conforme, además, a la jurisprudencia que la demandada invoca.

Tratándose del cobro del bono de la cláusula cuarta del contrato de trabajo, no reconoce su procedencia pues la trabajadora fue despedida el 21 de junio de 2019 y no estaba vigente su contrato a la fecha de devengamiento del bono demandado y no puede entenderse que existe una ficción de mantener las remuneraciones como si no hubiera sido despedida. Lo mismo en relación con el aguinaldo voluntario de 50% de la colegiatura mensual fijada por el colegio pagado en la remuneración de septiembre de cada año, desde que la actora es despedida el 21 de junio de 2019 y no estaba vigente su contrato, debiendo tenerse presente, además, que la colegiatura mensual actual del colegio asciende a la suma de \$235.000, por tanto, el bono ascendería a \$117.500. En el caso del bono de sustancialidad, aquel se pagaría por el 100% de una matrícula imponible del año en curso durante el mes de junio de cada año, pero la actora fue despedida el 21 de junio de 2019 y no estaba vigente su contrato a la fecha de devengamiento del bono demandado, sin perjuicio de que la matrícula actual del colegio asciende a la suma de \$140.000. Respecto del cobro de canasta navideña por la suma de \$50.000, ella no se adeuda ya que ella se pagaría esta canasta navideña en el mes de diciembre de cada año.



CUARTO. El fracaso del llamado a conciliación. Habiendo el tribunal propuesto las bases de un acuerdo en la audiencia de preparación, este no se produce.

Y CONSIDERANDO.

QUINTO. La recepción de la causa a prueba. Conforme la controversia fáctica planteada por las partes en sus escritos principales del proceso, el tribunal determinó recibir la causa a prueba en la audiencia preparatoria y establecer los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.

- 1.- Si es efectivo que la demandada reestructuró el departamento de Unidad Técnico Pedagógica del Colegio, motivado por tratar de bajar los costos del colegio, concentrándose en una sola persona en el cargo y eliminando la función de la demandante.
- 2.- Monto del aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía de la actora.
- 3.- Requisitos y condiciones contractuales para que la demandante tenga derecho a los bonos, aguinaldos y canastas demandadas. Montos respectivos.
- 4.- Valor de la matrícula del colegio para efectos del cálculo de los bonos demandados
- 5.- Naturaleza de las funciones y labores para las que fue contratada; y que realizaba la demandante al término del contrato.

SEXTO. Breve enunciado de la prueba rendida por la parte demandada. Por tratarse de un juicio por despido y sin perjuicio del resto de las acciones conjuntas deducidas, rinde prueba en primer lugar la parte demandada.

Prueba instrumental.

Además de encontrarse agregada en copia digital en el expediente electrónico (folio 20 y 2 a 26), la parte demandada incorpora mediante su lectura extractada los siguientes instrumentos:

1. Liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora desde junio de 2018 a junio 2019.
2. Certificado AFC de fecha 21 de junio de 2019.
3. Contrato de trabajo de Rosa Loberto de 20 de marzo de 2019.
4. Contrato de trabajo de Cristina Arévalo de 15 de marzo de 2019.
5. Contrato de trabajo de María Lisette Vergara Quinteros.
6. Carta de despido de la trabajadora de fecha 21 de junio de 2019 y comprobantes de envío por correo certificado y de copia a la Inspección del Trabajo.
7. copia de carta de envío de finiquito e fecha 28 de junio de 2019 y comprobantes de envío.
8. Carta aviso de finiquito de fecha 06 de agosto de 2019 y comprobantes de envío.
9. Actas de registros de calificaciones finales del Colegio de todos los cursos del colegio de los años 2017 y 2018, emanados de la Seremi de Educación.
10. Horarios de clase de año 2019 de todos los profesores del Colegio Daniela Leal, Solange Osorio, Ingrid Miño, Verónica Arriagada, Claudio Díaz, Ximena Maureira, Ruth Gonzalez, Paula Olivares, Francisco Liberona, Bárbara Canales. María de los Ángeles Contreras, Paulina Carrasco, Katerina Rojas, Vanessa Magaña, María Ignacia Millán, Isabel Flores, Alicia Grillo, Francisco Covarrubias, Luis San Martín, Fernando Quintana, Karol Luna, Pía Yáñez, Rosa Castro, Ángela Grillo, Jessica Oyarce, Pablo Adasme, Johnatan Nicolao, Felipe Olave, Patricio Soto, Pablo Soto, Héctor Parra, Francisco Mancilla, Rubén Fuentes, Ángela Gilabert, Patricio Becerra, Jonathan Escobar, Iván Ríos, Héctor Alfaro.

Prueba de testigos.

Previo cumplimiento de las formalidades legales, declaran vía remota por videoconferencia las siguientes personas:



- 1.- Don **Héctor Hernán Alfaro Alfaro**, cédula de identidad N° 15.906.969-9, quien señala que actualmente es el encargado de convivencia escolar del Colegio la Salle, es la anterior figura del inspector general.
2. Doña **Isabel Patricia Flores Riquelme**, Cédula de identidad N° 12.590.430-0, la que señala que trabaja para la demandada, desde 2009.
3. Doña **Inés Andrea Mundaca Cabrera**, Cédula de identidad N° 10.459.425-5 quien indica que trabaja para la demandada, es la rectora del colegio desde 1 de febrero de 2010, ella ingresa el 1 de febrero de 2010.
4. Don **Javier Alejandro Espinoza Arias**, Cédula de identidad N° 11.893.872-0 quien señala que trabaja para la demandada desde 1995 es el contador general.

SÉPTIMO. Breve enunciado de la prueba rendida por la demandante. La actora rinde en juicio la siguiente prueba.

Prueba instrumental.

Además de encontrarse agregados en el expediente electrónico de folio 36 a 41, la actora incorpora en juicio los siguientes instrumentos:

- 1.- Copia contrato de trabajo de la actora de fecha 1 de marzo de 2018.
- 2.- Copia carta de despido de la actora de fecha 21 de junio de 2019.
- 3.- Copia de constancia laboral dejada por la actora en la Inspección Provincial del Trabajo de Talca de fecha 21 de junio 2019.
- 4.- Carta remitida por la demandada a la actora de fecha 15 de marzo de 2019 en la que informa cambio de trabajo y distribución de funciones de acuerdo con Resolución N°6196943177012019 de la ACHS.
- 5.- Fotografías de libro de clases de cuarto C y sexto A básicos en los que consta la firma de la actora realizando reemplazo en aula.
- 6.- Copia de certificado por la Universidad Católica del Maule en el que consta que la actora detenta el título de Profesora de educación especial y diferenciada con mención en trastornos específicos del aprendizaje.

Exhibición de documentos.

Previa solicitud de la parte demandante, el tribunal ordenó que la demandada exhibiera los siguientes documentos, los que fueron exhibidos e incorporados como parte de la prueba de la demandante. (folios 28 a 33).

- 1.- Balance contable del año 2017. Se exhibe y se incorpora como prueba de la demandante.
- 2.- Libro de remuneraciones de los meses de marzo a noviembre inclusive, todos del año 2019.
- 3.- Libros clases de pre kínder a cuarto medio del Colegio La Salle Talca en los que consta que la actora desarrollaba función docente mediante la firma de los mismos, periodo 2019.
- 4.- Documento en el que consta número del alumnado del colegio La Salle Talca de los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

Absolución de posiciones.

Comparece en representación de la Fundación demandada don **Nicolás Herrera Herrera**, cédula nacional de identidad número 17.241.916-2.

Prueba de testigos.

Previo cumplimiento de las formalidades legales, declaran vía remota por videoconferencia las siguientes personas:

- 1.- Don **Carlos Julio Molina Alcántara**, cédula de identidad número 11.675.253-0, quien señala que es apoderado del colegio, es hermano de la demandante.
- 2.- Don **Arnaldo Antonio Salinas Sepúlveda**, cédula de identidad número 16.269.842-7, quien conoce a la actora del colegio pues hizo clases en el 2018 y 2019 de una asignatura del plan diferenciado.



3- Don **Jonathan Escobar Muñoz**, cédula de identidad número 15.916.540-k el que indica que conoce a la actora pues es su esposa, y fueron colegas en La Salle por 10 años desde 2007-2008 y 2012 a 2019.

OCTAVO. Análisis de la prueba respecto de los hechos en que se funda la causal. La carga probatoria de la demandada. El artículo 454 N° 1 inciso 2 del Código del trabajo nos entrega dos reglas relevantes en los juicios por despido: una, es que la carga para acreditar la veracidad de los hechos indicados en la carta de despido, es de la parte demandada y la segunda, es que no se pueden invocar por el empleador, para justificar el despido, hechos distintos de los indicados en la carta de terminación del contrato.

Solo una vez que la prueba rendida alcanza los estándares que no contravienen la sana crítica para establecer dicha verdad procesal, resulta procedente analizar si los hechos se encuadran en la hipótesis normativa de la causal de término de contrato aplicada.

Conforme al texto de la carta de despido, la causal de necesidades de la empresa se fundamenta en la existencia de una restructuración del departamento de la Unidad Técnica Pedagógica del Colegio, motivada por la voluntad de tratar de bajar los costos, así como en la concentración en una sola persona para el cargo, eliminando la función de la demandante. La carta, además, funda el despido en el requerimiento del colegio de bajar sus costos pues, en los últimos años comerciales, la demandada no ha tenido utilidad financiera, todo lo que, conforme a la descripción fundante de la causal, está avalado por los resultados de la empresa y constituye una decisión forzada, pero apegada a Derecho.

El análisis de la prueba rendida por la demandada (quien tiene sobre si la carga de la prueba según se señaló), apreciada conforme a los criterios de fundamentación que exige la sana crítica y relacionada en lo pertinente con aquella que incorpora la actora y que contradice el mérito de la primera, permite al tribunal establecer las siguientes conclusiones probatorias:

1.- no es efectivo, como lo indica la carta de despido, que, dentro del departamento de la Unidad Técnico Pedagógica, en adelante UTP, se haya eliminado la función que ejecutaba en dicha unidad la actora. Conforme al último contrato de la demandante, emanado de ambas partes, la demandante fue contratada como docente de educación especial y diferencial y como coordinadora de la unidad Técnico pedagógica, debiendo desempeñar sus labores y actividades complementarias de la labor docente de aula, consistente en consejos de profesores, reuniones de padres, atención de padres y apoderados, talleres, reforzamientos, atención de alumnos, vigilancia de alumnos y permanencias. No consta de la prueba incorporada por la demandada que esa función haya sido eliminada.

2.- la carta de despido alude a una restructuración de la UTP motivada por la decisión en definitiva de rebajar costos y concentrar en una sola persona para el cargo y eliminando la función de la actora (eliminación que no es efectiva según se señala). Una carta emanada de la demandada, de fecha 15 de marzo de 2019 (tres meses antes del despido) e incorporada por la actora a folio 39, señala que una resolución emanada de la ACHS de 17 de enero de 2019, ordenó a la empleadora re adecuar o cambiar de puesto de trabajo a la demandante, con la finalidad de cesar la exposición al agente acusante de la enfermedad profesional de la actora, identificando ese riesgo como la sobrecarga de trabajo, razón por la que la empleadora decide que las funciones de la actora se distribuirían en la forma que señala, dejando a la demandante a cargo de la Unidad Técnico Pedagógica desde primero a sexto básico y con el apoyo de doña Cristina Arévalo, distribuyendo la función de unidad técnico pedagógica de pre básico para doña Lissette Vergara; la de séptimo básico a cuarto medio en doña Rosa Loberto y la coordinación de todos los niveles a cargo de doña Andrea Mundaca (rectora del Colegio), distribución en la que concordaron los testigos incluso de la misma



demandada pues todo fueron contestes en la existencia de aquella modificación en la distribución de funciones.

Conforme a lo anterior, no puede sino concluirse que no es efectiva la existencia de una reestructuración de la UTP, sino que lo que hubo fue un cambio en la distribución de funciones producto de las medidas que le requirió a la empleadora, la Asociación Chilena de Seguridad, debiendo reiterar que en ningún caso se eliminó la función de la actora.

No existe relación causal entre una necesidad empresarial derivada de una racionalización o modernización previa de la demandada que hizo necesario el despido de la actora. Pero además, los testigos de la demandada intentan explicar la reestructuración en modificaciones efectuadas después del despido, cuestión en la que, además, fueron poco claros y no concordantes entre sí.

El señor Alfaro Alfaro señala, en lo pertinente, que cuando se despide a la actora, la señora María de los Ángeles asume la coordinación de básica y la coordinación general la señora Andrea Mundaca, cumpliendo la función de coordinar el área técnico pedagógica y así trabajaron hasta marzo de 2020, pero que en la primera quincena o a finales de marzo, el representante legal les anuncia que doña Rosa Loberto asumiría el rol de coordinación de la UTP focalizada puntualmente de 7° a 4° medio pero igualmente supervisaba a la persona a cargo de María de los Ángeles que se encargaba de 1 a 6 básico, la que ingresa en el año 2019. Preguntado para que diga si sabe comparativamente las personas que trabajaban antes y después del despido de la actora indica que cree que eran 6 personas y después fueron solo 5 personas. Por otra parte la testigo señora Flores Riquelme, sobre este mismo punto señala que, antes del despido, entiende que la actora manejaba el departamento de UTP y orientaba y guiaba a los otros miembros del departamento (lo que no es efectivo conforme a la carta emanada de la demandada) y después de su despido, UTP la asume doña Andrea Mundaca que es la rectora y a la fecha siguen la orientadora, está el psicólogo, además, esta como coordinadora básica la señora María de los Ángeles, está la secretaria señora Loreto Opazo y además doña Rosa Loberto, e indica que antes del despido eran 6 personas, tanto antes como después, solo que después del despido hubo todo un periodo en que eran solamente 5 personas. Luego en el contra examen se contradice pues indica que, posteriormente a la reestructuración motivada por el exceso de trabajo, quedaron trabajando 5 personas y no se integra otra persona a trabajar, y preguntada para que diga en que consistió la reestructuración, ella señala que fue despedida la actora y asumió la señora Andrea como coordinadora de UTP, esa es la reestructuración que ella recuerda y no se cambió una persona por otra, pues la actora estaba a cargo de la UTP y asumió la señora Andrea el cargo de la demandante. Preguntada si es efectivo que la señora Mundaca paso a realizar la labor de la demandante, señala que no, porque además estaba la señora Rosa Loberto. Asimismo, la rectora del Colegio señora Mundaca refiere sobre este mismo aspecto, que la UTP fue modificándose, y en el año 2019 la dirección técnico pedagógica fue asumida por la rectoría, por la testigo, eso ocurre en el mes de junio de 2019 y después, previo y posterior al despido y señala que antes del despido eran 5 personas, y luego se reducen y ahora hay nuevamente 5 personas, pero hubo un periodo que fueron 4. Pero esta testigo, además, incorpora otros antecedentes respecto del fundamento fáctico de la causal pues señala que, cuando habla de necesidades de la empresa, se refiere a la racionalización de los recursos, lo que se refiere a que la función de la actora fue absorbida desde la rectoría, y preguntada acerca a que se debe esa absorción señala que hay negociaciones colectivas que son sistemáticas dentro del establecimiento, y el colegio tiene un presupuesto y una cosa es que los alumnos crezcan y otra es que se van produciendo negociaciones en que las remuneraciones también aumentan y que se ajusta no solo a los alumnos sino que también a las negociaciones colectivas y en esa época tenían negociaciones



y estaban muy ajustado con los recursos. Por último, el contador del Colegio señor Espinoza Arias, al ser preguntado si sabe cuáles fueron los fundamentos del despido de la demandante, señala que fue porque habían dos personas en la UTP, la actora y Rosa Loberto y se optó dejar a una sola para ahorrar lo que se estaba pagando, pues hubo una pérdida de 200 millones a final del año en el balance ya venían con pérdidas, lo que eso implicó un ahorro pues era uno de los sueldos más alto del colegio.

3.- Sin perjuicio que la motivación de reducir costos constituye un legítimo objetivo en toda actividad, lo cierto es que la prueba que rinde la demandada no permite concluir que sea efectivo que en los últimos años comerciales la demandada no ha tenido utilidad financiera, avalado por los resultados de la empresa, constituyendo así el despido una decisión forzada.

En su prueba instrumental no hay ninguna información al respecto y sus testigos refieren hechos vagos e imprecisos relativos a la situación económica, supuestamente negativa de la demanda, no aportan datos concretos, ni siquiera relativos a una reducción de matrícula o aumento de costos.

Sin perjuicio que la demandada constituye una fundación que, conforme a la legislación nacional, se trata de una persona jurídica que no persigue fines de lucro, el documento que exhibe la demandada a solicitud de la actora (balance contable) aporta datos objetivos, pues se trata de un instrumento que emana de la misma demandada, no contiene datos que permitan corroborar la ausencia de “utilidad financiera”.

NOVENO.- Análisis de la prueba en relación con la naturaleza de las funciones y labores para las que fue contratada; y que realizaba la demandante al término del contrato. En contrato de trabajo de la demandante, no objetado por ninguna de las partes, señala sobre este aspecto, que la demandante fue contratada como docente de educación especial y diferencial y como coordinadora de la unidad Técnico pedagógica, debiendo desempeñar sus labores y actividades complementarias de la labor docente de aula, consistente en consejos de profesores, reuniones de padres, atención de padres y apoderados, talleres, reforzamientos, atención de alumnos, vigilancia de alumnos y permanencias.

Se encuentra acreditado con el certificado emanado de la Universidad Católica del Maule, al que se le otorgará valor probatorio, que la actora tiene el título universitario de Profesora de educación Especial y Diferenciada con mención en trastornos específicos del aprendizaje.

En concepto del tribunal y sin perjuicio de lo que se dirá respecto a la procedencia en este caso de la indemnización especial del artículo 87 del estatuto Docente, no se encuentra acreditado que la actora haya desempeñado de manera regular y permanente las labores de docente de aula, al menos durante el tiempo en que desempeñó funciones como coordinadora de la unidad técnico pedagógica, pero resulta indiscutible que, además de dicha labor, ella estaba contratada como docente de educación especial y diferencial, de manera que, para efectos de la pretensión de la demandante, es irrelevante que no haya desempeñado funciones de aula impartiendo clases de manera regular.

No obstante lo anterior y en relación este punto, la testigo de la demandada señora Flores indica en estrados que la actora no tenía aula, a lo más estaba dentro de sus labores la visita a las clases y acompañamiento y de eso la testigo da fue pues la acompaña en algunas clases, no hablaba, solo tomaba nota y registro y después tenían reuniones para ver lo que se podía mejorar y retroalimentar la clase. El testigo señor Alfaro señala que las labores docentes son un aspecto bastante amplio, pero el cargo directivo es el que direcciona, guía los demás equipos, si pueden ir a la sala, el testigo señala que a veces iba a ver un curso en una determinada ausencia pero el rol de los directivos tiene que ver con la coordinación. En la sala también ellos tienen alguna relación con el alumnado. En cuanto a lo declarado por los testigos de la demandante, no se dará



valor al testimonio del señor Escobar por cuanto sus dichos manifiestan falta de objetividad e imparcialidad al tiempo de declara pues señala claramente en estrados que es el marido de la actora con dos hijos en común y opina que el despido de su esposa es muy injusto y debió habersele pagado su remuneración desde junio a diciembre de 2019. De otra parte, los otros dos testigos expresan saber que en alguna oportunidad la actora realizó actividad en aula. Mientras que el testigo señor Molina indicó que lo supo, desde que su hijo se lo contó como una anécdota, el señor Salinas, si bien señala haber sabido que ella impartió clases un par de veces, indicó en el contra examen que no lo vio directamente.

DÉCIMO. En cuanto al pacto y condiciones de pago de los bonos y estipendios demandados. Conforme consta del contrato de trabajo suscrito por las partes, en su cláusula cuarta consta la obligación de la demandada empleadora de pagarle a la demandante el equivalente a un sueldo mensual pactado, valor que se paga en un 50% en septiembre y el 50% en diciembre de cada año.

Asimismo, el aguinaldo voluntario se pacta en al clausula quinta, para ser pagado en la remuneración del mes de septiembre de cada año, el denominado bono de sustancialidad, para ser pagado durante el mes de junio de cada año y la canasta navideña en el mes de diciembre de cada año.

En cuanto al valor de la matrícula para efectos de la pretensión de la demandante, deberá estarse a lo declarado por el contador del colegio, testigo de la demandada, señor Espinoza, el que indicó que correspondía a la suma de \$140.000 y de la colegiatura de un valor de \$250.000.

Conforme consta del certificado emanado de AFC Chile, incorporado por la demandada, el saldo del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora más la rentabilidad y menos los costos de administración, era de \$3.505.399.

UNDECIMO. La evidente falta de confirmación probatoria de los hechos contenidos en la carta de despido. Deficiente prueba. El despido es improcedente. La deficiente actividad probatoria orientada a confirmar aquello que la misma empleadora ha señalado para sostener fácticamente el despido, según se ha dicho en el Motivo Octavo, determina que ella ha cumplido con la carga de acreditar la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, motivo por el que es innecesario analizar jurídicamente si se ha dado la hipótesis normativa del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo.

Por ello es que se debe concluir que la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, aplicada a la actora, es improcedente y, conforme lo dispone el artículo 168 inciso primero del referido cuerpo legal debe así declararlo el tribunal y condenar a la demandada al pago del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio conforme lo establece el literal a) del citado artículo, sobre la base del tiempo de prestación de los servicios.

Se debe tener presente que, conforme lo indica la demandada, debe aplicarse la regla del artículo 172 inciso final del Código del Trabajo en cuanto no se debe considerar un remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del ultimo día del mes anterior al pago, es decir, correspondiente, al 31 de mayo de 2019, equivalente a \$27.762,55. Lo anterior conforme a la regla de aplicación supletoria del Código del trabajo que contempla el Estatuto Docente y teniendo presente que la misma regla remite a la indemnización a que se refiere el artículo 163 del Código del Trabajo, la que se encuentra sometida al tope legal referido. Además, deberá considerarse que la actora tenía, a la fecha de despido una antigüedad desde el 1 de marzo de 2003 conforme a la cláusula Novena del ya citado contrato, antigüedad limitada a 330 días de ultima remuneración mensual, conforme al artículo 163 inciso 2 del Código del Trabajo.

DUODÉCIMO. La procedencia, en este caso, de la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente. Conforme fue establecido en el motivo Noveno, si bien al tiempo anterior al del despido, la actora no desempeñaba labores de docencia de aula, la demandada empleadora tenía contratada a la trabajadora como



docente de educación especial y diferencial y como coordinadora de la unidad Técnico pedagógica, y en la descripción de sus funciones se indica que debía desempeñar labores y actividades complementarias de la labor docente de aula, consistente en consejos de profesores, reuniones de padres, atención de padres y apoderados, talleres, reforzamientos, atención de alumnos, vigilancia de alumnos y permanencias. Por otra parte se encuentra acreditado que la actora tiene el título universitario de Profesora de educación Especial y Diferenciada con mención en trastornos específicos del aprendizaje.

Conforme al artículo 87 del Estatuto Docente, si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. Mas adelante señala que el empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha.

De esta manera el pago de las remuneraciones hasta el término del año laboral se otorga a un profesor, cuando el empleador pone término al contrato de trabajo invocando alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, mediante un aviso, sin la antelación referida.

Según los artículos 2 y 1 del Estatuto Docente, la persona que posee el título de profesor es un profesional de la educación que presta servicios en un establecimiento de educación básica y media. Conforme al artículo 5 del referido estatuto, las funciones de los profesionales de la educación son la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

omparte este sentenciador el criterio expresado por la E. Corte Suprema en Unificación de Jurisprudencia Rol N° 52-2018, en orden a que “cuando el artículo 87 del Estatuto Docente utiliza la voz “profesor” necesariamente se está refiriendo a un profesional de la educación, porque éstos, conforme a la definición legal contenida en el mismo cuerpo normativo, son precisamente las personas que poseen título de profesor, y como no alude al tipo de función que debe desempeñar aquél para ser acreedor de la indemnización que contempla, tampoco introduce ningún elemento de juicio que permita arribar a la conclusión que se está refiriendo solo al que desempeña la función docente”. Asimismo, “se debe considerar que en materias propias del derecho del trabajo es un principio central el de protección del trabajador, una de cuyas manifestaciones concretas es la “regla indubio pro operario”, la que, en el quehacer judicial, está concernida a la potestad de los jueces de dilucidar las normas según el criterio pro operario, conforme al cual de existir varias interpretaciones posibles debe optarse por la que sea más favorable al trabajador”.

Por otra parte, “abona la conclusión anterior, los términos del mensaje presidencial de la Ley N° 19.070, en la medida que en la página 6, se señala que “...El Estatuto de la Profesión Docente es un instrumento para mejorar la calidad de la educación, mediante la creación de condiciones profesionales y laborales que faciliten un ejercicio más óptimo de la docencia, y proporcionar una estabilidad mayor que la actual que sea compatible con una administración descentralizada, flexible y responsable de los establecimientos educacionales...”, y “...En cambio, en el sector particular este punto se encuentra garantizado por el contrato docente, especialmente por disposiciones como la del artículo 70°, el cual establece una indemnización adicional especial para desincentivar los despidos injustificados durante el año laboral docente...”.

Además, cabe hacer presente que la actora, si bien se desempeñaba como coordinadora de la unidad técnico pedagógica, estaba contratada como docente de educación especial y diferencial, es decir, a disposición del empleador para desempeñar esas labores y si no las realizó, fue por una decisión del empleador y no por decisión de la trabajadora.

De esta forma, en concepto del tribunal el criterio jurisprudencial referido, si bien dice relación con un profesional de la educación que desarrollaba función docente directiva, se aplica al caso de la demandante, por cuanto, en definitiva, el artículo 87 aparece como un mecanismo de protección para evitar despidos injustificados en el sector particular, durante el año laboral docente, esto es, persigue velar por la estabilidad en el empleo sin que exista una razón jurídica para proteger sólo a los profesores que son profesionales de la educación que desempeñan función docente y no a los que desarrollan funciones técnico-pedagógicas de apoyo y que también son profesores y, por lo tanto, profesionales de la educación.

Se concluye de esta forma que resulta ser procedente que se le pague a la actora las remuneraciones que le habría correspondido desde lo que restaba del mes de junio a diciembre de 2019, por la suma correspondiente a su liquidación de mayo de 2019, esto es, \$ 3.528.308, sin efectuar descuento alguno pues el contrato terminó el 21 de junio de 2019 y no hay obligación de descontar, retener ni pagar monto alguno, siendo esa suma de propiedad de la trabajadora demandante.

DÉCIMO TERCERO. En cuanto a las demás pretensiones de la demanda. En concepto del tribunal es improcedente que se condene a la demandada al pago de la suma correspondiente al saldo aportado por el empleador a la cuenta de cesantía de la demandante, pues dicha imputación no se hizo en su oportunidad ni ninguna suma se descontó.

Por otra parte resulta improcedente acoger la petición de la demandada para que este tribunal impute dicha suma a la indemnización por años de servicio. En primer lugar, no se opuso la correspondiente demanda reconvenzional, o la excepción de compensación que hiciera procedente acoger una petición que se hace en la contestación. En segundo lugar, la imputación debe hacerse por el empleador en la oportunidad a que se refiere el artículo 13 de la ley N° 19.728, lo no que se hizo y no esta facultado el tribunal para hacer imputación alguna a la indemnización por años de servicios, salvo que la parte demandada empleadora haya demandado reconvenzionalmente o haya deducido la excepción pertinente. En tercer lugar, porque el despido por necesidades de la empresa en este caso es evidentemente improcedente por no ser efectivos los hechos en que se fundamenta. Si bien el artículo 13 de la ley N° 19.728 faculta al empleador para imputar a la indemnización por años de servicio, las cotizaciones efectuadas por el empleador como aporte a la cuenta individual por cesantía del trabajador más su rentabilidad y menos los costos de administración, cuando el trabajador sea despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, la declaración que se hace en este fallo en orden a que la causal aplicada es improcedente, determina que no hay legitimidad para efectuar dicho descuento, pues priva de base la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya citadas y, además, lo accesorio sigue la suerte de lo principal de forma que mal podría validarse la imputación a la indemnización si el despido que justifica ese efecto ha sido declarado contrario a derecho. De la regla ya indicada aparece que una condición sine qua non para que opere la imputación que se autoriza, es que el contrato haya terminado por la causal de necesidades de la empresa y, siendo declarada como improcedente la causal en este caso, cabe entender que no se satisface dicha condición.

Corresponde acoger la pretensión de pago de bono clausula cuarta, aguinaldo voluntario, sustancialidad y canasta navideña pues, el artículo 87 cuya aplicación se ha decidido en el este caso, establece expresamente que, de no darse el aviso que permite al empleador exceptuarse del pago de la indemnización referida “tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continua vigente”. Lo anterior



es la aplicación de una norma laboral protectora y de esa forma, resulta procedente el pago de las prestaciones demandadas. Por lo demás, esa aplicación es coherente con la obligación patronal de pagar las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si el contrato hubiese durado hasta el término del año laboral.

Dichas prestaciones deben calcularse conforme a la remuneración pactada en el contrato y al valor de la matrícula y colegiatura indicada en el motivo (matrícula de \$140.000 y colegiatura mensual de \$250.000).

En relación con la remuneración demandada de 21 días del mes de junio de 2019, la demandada en su contestación señala que dicha remuneración fue pagada mediante transferencia bancaria, a la que se le hicieron los descuentos legales y se transfirió el monto líquido de \$1.830.924, antecedentes que no fueron acreditados en el juicio, conforme a la documental rendida, siendo de su carga probatoria hacerlo desde que se trata de extinguir la obligación de pago de remuneraciones, de forma que debe ser condenada a pagar la demandada la suma pretendida, sin efectuar descuento alguno pues no consta tampoco el pago de las cotizaciones y demás descuentos legales. No sirve para ello la liquidación de remuneraciones de junio de 2019, pues el contrato ya había terminado y no consta de ninguna manera la recepción por parte de la trabajadora.

Por estas consideraciones, normas legales ya citadas y lo dispuesto en los artículos 415, 420, 425, 446, 452, 453, 456, 459, 485, 489 493 y 495 del Código del Trabajo, **se acoge parcialmente la demanda** deducida por doña **Valeria Roxana Molina Alcántara**, en contra de **Fundación Beato Hermano Salomón**, ambos individualizados declarándose, en consecuencia:

I.- Que **el despido de la demandante es improcedente** y por ello, la demandada ya individualizada deberá pagar a la demandante las siguientes indemnizaciones y recargos:

- a.- \$ 2.498.629 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- b.- \$ 27.484.924 por concepto de indemnización por años de servicio.
- c.- \$ 8.245.477 por concepto de descuento indebido de la indemnización por años de servicio.

II.- Que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, la demandada deberá pagar a la actora la suma de \$ 22.228.340 correspondiente a remuneraciones hasta diciembre de 2019, conforme se fundamentó en el Motivo Duodécimo.

III.- Que, además, la demandada deberá pagar a la actora las siguientes prestaciones laborales:

- a.- \$2.469.815 por concepto de remuneraciones de 21 días de junio de 2019.
- b.- \$3.528.308 por concepto de bono establecido en clausula cuarta del contrato de trabajo.
- c.- \$125.000 por concepto de aguinaldo voluntario.
- d.- \$ 140.000 por concepto de bono de sustancialidad.
- e.- \$50.000 por concepto de canasta navideña.

IV. Que se rechaza la pretensión de pago de \$3.505.399 por concepto de descuento de A.F.C.

V.- Que las indemnizaciones referidas precedentemente deberán ser pagadas reajustadas y con los intereses legales del artículo 173 del Código del Trabajo.

VI.- Que por no resultar completamente vencida en juicio, no se condena a la parte demandada a pagar las costas de la causa.



Las partes quedarán válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación del día de hoy, y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla.

Regístrese y en su oportunidad, archívese.

RIT N° O-454-2019

RUC N° 19- 4-0209721-6

Dictada por don JAIME ALVARO CRUCES NEIRA, Juez titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.



GCNBVTXFYM

A contar del 04 de abril de 2021, 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>