

**Chillán, dieciséis de diciembre de dos mil veinte.**

**VISTO**

**Primero:** Comparece CARLOS CASTILLA REYES, abogado, domiciliado en Chillán, calle Vega de Saldía 250, en representación convencional de don CRISTIAN ALEJANDRO PALAVECINO LLANOS, docente, domiciliado en Parque Alerce Costero 226, Bosque de Arrayán, Chillán, deduce demanda en juicio del trabajo en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL DE CHILLAN, representada legalmente de acuerdo al artículo 4° del Código del Trabajo por doña Margarita Salinas González o por la persona que al momento de la notificación se encuentre en la situación contemplada en la norma citada y solidariamente en condición de coempleadora en contra de doña MARGARITA SALINAS GONZÁLEZ, empresaria, ya individualizados ambos con domicilio en calle Muñoz Olave 1519, Chillán.

Los hechos que sirven de fundamento a la presente demanda son los siguientes:

1.- Con fecha 01 de marzo de 2017 el actor fue contratado por la señora Margarita Salinas González para prestar servicios en el establecimiento educacional de su propiedad denominado "Colegio Gabriela Mistral" como profesor en el ramo o asignatura de "Lenguaje, Comunicación y Música" ubicado en Chillán, calle Muñoz Olave 1519. El actor empezó a prestar servicios en dicho establecimiento cuando era de dominio de la señora Margarita Salinas González a través de una E.I.R.L. Posteriormente pasó dicho establecimiento a nombre de un ente denominado Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán que también le pertenece.

2.- Trabajó legalmente hasta el 28 de febrero del año 2020, fecha a contar de la cual se puso término a su contrato de trabajo invocándose la causal de vencimiento del plazo del contrato citándose al efecto el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo y habiendo sido notificado del término de su contrato por medio de una comunicación de la Inspección del Trabajo con fecha 08 de enero del 2020 y no por su empleador.

Como la causal es injustificada, indebida e improcedente es que deduce la presente demanda solicitando el pago de las indemnizaciones que señalará.

En efecto, no se comunica ni notifica al docente de su desvinculación en el plazo que prescribe la ley como correspondía legalmente, sino que además no se cumple con el Estatuto Docente en su artículo 87 en el sentido de notificar al docente con 60 días de anticipación al inicio del año escolar 2020 (01 de marzo). El aviso sólo se dio con 45 días de anticipación, razón por la cual está obligada a pagar sus remuneraciones hasta el 28 de febrero de 2021.

3.- Su remuneración mensual devengada ascendió a la suma de \$1.247.504.-

4.- La demandada quedó debiendo al actor, además de la indemnizaciones sustitutiva, indemnización por años de servicios más el incremento legal del 50 contemplado en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo y la indemnización adicional que contempla el artículo 87 del Estatuto Docente.

En efecto, esta norma prescribe que si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un docente por necesidades de la empresa o establecimiento, sin darle el aviso de terminación con no menos de 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente, deberá pagarle, 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 hubiere durado hasta el término del año laboral respectivo) en el caso de autos hasta el 28 de febrero de 2021. De esta indemnización adicional el empleador sólo puede eximirse en el caso de que "la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos sesenta días de anticipación a esta misma fecha".

Es del caso que – como se acreditará en el curso del juicio– no se dio al actor el aviso o notificación de despido con la anticipación que exige la ley, motivo por el cual tiene derecho a la indemnización adicional del Art. 87 del Estatuto Docente cuyo pago se demanda, esto es, el total de las remuneraciones de las remuneraciones a que habría tenido derecho hasta el término del año escolar del año 2020, esto es, hasta el 28 de febrero del año 2021 y que asciende a la suma de \$14.970.048.–

Solicita en definitiva tener por entablada demanda en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL CHILLAN, representada legalmente por doña Margarita Salinas González y en contra de ésta personalmente en su condición de coempleadora, ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar: A) Que la causal de despido invocada es injustificada, indebida e improcedente y que, en consecuencia, conforme a la ley siendo la causal injustificada se debe entender legalmente que el contrato terminó por la causal del inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, la demandada debe ser condenada a pagar \$1.247.504.– a título de indemnización sustitutiva del aviso contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, \$3.742.512.– por indemnización por años de servicios establecida en el Art. 163 del citado cuerpo legal, más \$1.122. 754.– por el aumento o incremento del 30 que prescribe el artículo 168 en su letra b) o el incremento que el Tribunal determine conforme a la ley y la suma de \$14.970.048.– por indemnización adicional del Estatuto Docente en su artículo 87 ya referida; B) Que, todo debe ser cancelado con reajustes e intereses; y C) Que, en todo caso, debe pagar las costas de la causa.

**Segundo:** Las partes demandadas contestan la demanda.

#### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA RESPECTO DE CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL CHILLÁN**

A continuación, en uso de las facultades que le fueran otorgadas expresamente por mandato judicial notarial, y luego de reiterar expresamente que niega, rechaza y controvierte todos los hechos contenidos en la demanda:

##### **1.– RESPECTO DE LA RELACIÓN LABORAL**

En cuanto a la relación laboral entre las partes, su naturaleza y duración, es donde tiene la primera controversia con la parte demandante, debido a que omite, inexcusablemente, información vital para resolver o aclarar la controversia planteada.

Señala la parte demandante que el actor ingresó a prestar servicios en el Colegio Gabriela Mistral, desde el 01 de Marzo de 2017, cuando éste pertenecía a doña Margarita Salinas González, a través de una E.I.R.L. y hasta el 28 de Febrero de 2020, cuando el colegio ya había pasado a dominio de una nueva sociedad, su mandante, CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIEL MISTRAL CHILLÁN, también perteneciente a doña Margarita Salinas González.–

Pues bien, lo primero que debemos señalar es que doña Margarita Salinas González, como persona natural, nunca ha sido ni empleadora ni coempleadora, por lo



que no se vislumbra el motivo jurídico que fundamente que ella sea demandada en estos autos. El demandante ningún antecedente, de hecho o de derecho aporta, en ese sentido. El primer contrato de trabajo, a plazo fijo, suscrito el 01 de Marzo de 2017, fue entre el demandante y MARGARITA SALINAS SERVICIOS EDUCACIONALES E.I.R.L.

En segundo lugar, omite el demandante, a sabiendas, que dicho primer contrato de trabajo, de plazo fijo, tenía como fecha de término el 28 de Febrero de 2018. Y por cierto, omite, inexcusablemente y a su juicio, maliciosamente, el demandante, que con fecha 28 de Diciembre de 2017 presentó su Carta de Renuncia al contrato que tenía con Margarita Salinas Servicios Educativos E.I.R.L., carta suscrita y con firma autorizada ante el Notario Público de Chillán don Joaquín Tejos, y que se haría efectiva con fecha 28 de Febrero de 2018, según informó a su empleador, en su momento, por tener una mejor oferta laboral. Las partes además firmaron un finiquito de contrato de trabajo, con fecha 28 de Febrero de 2018, suscrito ante el Notario Público de Chillán don Joaquín Tejos, el cual fue firmado conforme por el demandante, SIN RESERVA DE DERECHOS DE NINGÚN TIPO, por lo que ha operado el efecto liberatorio del finiquito, y habiendo transcurrido más de dos años desde el término de esa relación laboral, y la fecha de interposición de la demanda de autos, se encuentran prescritos todos los posibles derechos laborales que el demandante pretendiera exigir a través de esta acción. -

A su vez, la nueva relación laboral, con CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL CHILLÁN comenzó por contrato de trabajo de plazo fijo de fecha 01 de Marzo de 2018, a súplica del demandante ya que al parecer la mejor oferta laboral no había resultado, y tuvo fecha de término el 28 de Febrero de 2019, siendo renovado por las partes, por otro año, hasta el 28 de Febrero de 2020. En consecuencia, la relación laboral entre las partes se prolongó por el plazo de dos años (un año contrato original, un año de renovación) y terminó por la causal de "Vencimiento del plazo convenido en el contrato", conforme al artículo 159 numeral 4 del Código del Trabajo. -

## 2.- RESPECTO DE LA CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

En esta materia, el libelo pretensor presenta inconsistencias e incongruencias de gran importancia, que hacen inviable acoger la acción impetrada. Es así como parte la demanda señalando que trabajó hasta el 28 de Febrero de 2020 "fecha a contar de la cual se puso término a su contrato de trabajo invocándose la causal de vencimiento del plazo del contrato citándose al efecto el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo".

Sin embargo, a medida que avanza el texto de la demanda, parece la parte demandante entrar en una profunda confusión, ya que pretende hacer aplicable la figura del artículo 87 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, que se refiere al despido docente POR NECESIDADES DE LA EMPRESA, buscando ampararse, en los plazos y condiciones en él indicados, esto es, que la comunicación del término de contrato debe notificarse con el menos 60 días de anticipación, entre otras, y en las indemnizaciones que ello genera. Esta confusión llega al extremo al señalarse, en el petitorio de la demanda, letra A) "Que la causal de despido invocada es injustificada, indebida e improcedente y que, en consecuencia, conforme a la ley siendo la causal injustificada, se debe entender legalmente que el contrato terminó por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo".

La realidad es que no hay Ley ni artículo alguno que señale lo que la parte demandante indica en su petitorio. Lo que señala el artículo 168 del Código del Trabajo,



es que, si se declara injustificada, indebida o improcedente la aplicación de alguna causal de los artículos 159, 160 o 161, “el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término”. Entonces, la sanción ante la declaración de aplicación injustificada de la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato no es el cambio de causal, a la de necesidades de la empresa, sino el pago de las indemnizaciones legales, con el aumento correspondiente.

Es tal la confusión que a este respecto muestra la parte demandante, que en el cuerpo de la demanda señala que la causal de término del contrato es efectivamente la del vencimiento del plazo convenido en el contrato y pide que la indemnización por años de servicio se aumente en un 50% y en el petitorio de la demanda pide que se aumente en un 30%.

Este enredo solo se explica en la indisimulada intención de hacer, artificiosamente aplicable a este caso, el artículo 87 del Estatuto Docente, y las indemnizaciones en él contenidas.-

### 3.- RESPECTO DE LA NOTIFICACIÓN DE LA NO RENOVACIÓN DE CONTRATO

La parte demandante ha hecho un esfuerzo, innegable, por hacer aplicable a este caso, lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente que indica en lo pertinente “El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente”. Sin embargo del mismo artículo fluye claro que se refiere específicamente a la causal de necesidades de la empresa, que como ya señaló, no es la invocada en este caso.

En el caso que nos ocupa, la CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL CHILLÁN invocó la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato, para no renovar la relación laboral y poner fin al contrato. Según el artículo 162 inciso primero y segundo del Código del Trabajo, que rige a los establecimiento particulares subvencionados como el de su representada, señala que “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles”. Es decir, ni siquiera se requiere un aviso anticipado de la decisión de no perseverar en el contrato, ya que se entiende que en el caso del vencimiento del plazo, termina por el solo ministerio de la ley.

Pero si somos aún más detallistas, tenemos que aún en el caso de mayor resguardo de la relación laboral, que es el caso de los establecimientos municipalizados, y



con docentes que tengan más de dos renovaciones, es decir, más de dos contratos de plazo fijo (contrata) y que cuenten en consecuencia con la denominada confianza legítima, no se requiere más que 30 días de anticipación en el aviso, tal como lo señalan, entre otros, el Dictamen 037403N17 de fecha 20 de Octubre de 2017, que indica “En este sentido, el instructivo en comento concluye, sobre la base de lo ordenado en las normas que cita, que la facultad de prorrogar una contrata debe ser ejercida con al menos treinta días de anticipación al vencimiento del plazo de la designación.

No obstante, como la regulación de las contrataciones docentes para ejercer labores transitorias, no fija un plazo dentro del cual el alcalde pueda válidamente decidir la prórroga del vínculo estatutario, se hace imperioso determinar el límite temporal para que tal autoridad no renueve aquellas, en los casos en que se haya generado la confianza legítima basada en la recontractación reiterada.

Bajo tales condiciones, no es menor destacar que el alcance del reseñado dictamen N°85.700, de 2016, no es otro que el jefe de servicio determine la no renovación del vínculo con la debida anticipación al término del año laboral de que se trate, el que, en el caso de los docentes, ocurre el último día del mes de febrero respectivo.

De este modo, al tenor de las consideraciones precedentes, es necesario concluir que cuando se haya generado en el docente la confianza legítima de que será prorrogada o renovada su designación como contratado, el decreto alcaldicio que materialice la no renovación del vínculo, o resuelva prorrogarlo por un lapso menor a un año, deberá dictarse y notificarse con treinta días de anticipación al inicio del año escolar de que se trate, acorde con el concepto que otorga el citado artículo 9° de la ley N° 19.070 –lo que resulta armónico, por lo demás, con el Código del Trabajo, aplicable supletoriamente en la materia de conformidad con el artículo 71 de la ley N° 19.070–, conteniendo, asimismo, el raciocinio invocado, en los términos previamente descritos (aplica criterio del pronunciamiento N° 92.267, de 2016).

En el caso del demandante, él ni siquiera tenía más de dos renovaciones contractuales que hicieran su situación asimilable a la de un docente municipal con confianza legítima, por lo que no se vislumbra motivo para que sea necesario notificarle la no renovación del contrato con más de 30 días, y él, como lo señala su propia demanda, fue notificado el 08 de Enero de 2020, con una anticipación de 51 días al término del año escolar y de su contrato, el 28 de Febrero de 2020.–

#### 4.– RESPECTO DE LAS PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES DEMANDADAS

Reitera que existe una importante confusión en la parte demandante, respecto de la causal de término de la relación laboral, lo que lo lleva a demandar indemnizaciones del todo improcedentes. A saber:

a.– Indemnización sustitutiva del aviso, por un monto de \$1.247.504, la que es improcedente, toda vez que él fue notificado con 51 días de anticipación, más de lo que exige la ley.–

b.– Indemnización por años de servicio, por un monto de \$3.742.512, del todo improcedente porque, no fue despedido por necesidades de la empresa; no es injustificado, indebido o improcedente su despido por cuanto la causal de vencimiento del plazo se ajusta a la ley y a su contrato; y porque además, en el mejor de los casos tenía solo 2 años de servicios, y no tres.



c.- Aumento legal de la indemnización por años de servicios, por un monto de \$1.122.754, correspondiente al supuesto aumento legal de 30% por aplicación injustificada de la causal, improcedente.

d.- Indemnización adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, por \$14.970.048, improcedente porque el artículo citado no es aplicable al caso de autos por no haberse puesto fin a la relación laboral, por la causal de necesidades de la empresa, requisito para que el precepto sea aplicable.

#### 5.- RESPECTO DE LAS NORMAS APLICABLES AL CASO

Conforme establece el artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que están los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en ese Título de dicho estatuto.

Entonces, respecto de la terminación de los contratos, en qué casos opera el Estatuto Docente? Solo en los casos de desvinculación por mala evaluación docente y desvinculación por necesidades de la empresa, casos inaplicables a la figura contractual del presente juicio.

#### CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA RESPECTO DE MARGARITA SALINAS GONZÁLEZ

##### I.- EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA

La señora Margarita Salinas González, como persona natural, nunca ha tenido la calidad jurídica de empleadora o coempleadora respecto del demandante de autos, quien celebró en su oportunidad dos contratos de trabajo a plazo fijo con empresas representadas legalmente por doña Margarita Salinas González, a saber, MARGARITA SALINAS SERVICIOS EDUCACIONALES E.I.R.L., y CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL CHILLÁN, por lo que no tiene la calidad de sujeto pasivo respecto del cual el demandante pueda iniciar acciones legales.

##### II.- EXCEPCIÓN DE FINIQUITO

Como se señaló, el día 01 de Marzo de 2017, el demandante celebró contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 28 de Febrero de 2018, con MARGARITA SALINAS SERVICIOS EDUCACIONALES EIRL, contrato al que él puso término por carta de renuncia suscrita ante notario público de Chillán Joaquín Tejos, firmándose el correspondiente finiquito ante el mismo notario con fecha 28 de Febrero de 2018. Finiquito firmado sin reserva de derechos por lo que ha operado plenamente el efecto liberatorio del finiquito.

##### III.- EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD Y/O PRESCRIPCIÓN

La primera relación laboral se inició el 01 de Marzo de 2017 y terminó hace más de dos años completos (28 de Febrero de 2018), por lo que a la fecha de interposición de la presente demanda, 04 de Marzo de 2020, ha operado el plazo de prescripción y caducidad respecto de cualquier prestación laboral originada en dicho contrato.

#### CONCLUSIONES FINALES

Haciendo un esfuerzo por resumir la controversia de autos, la parte demandante dice "Señoría, el despido es injustificado, porque me notificaron con menos de 60 días de anticipación y la ley exige que el despido por necesidades de la empresa se notifique con al menos 60 días de anticipación". Pero, insiste, el término de la relación laboral ocurre por la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato. Entonces la demandante



aplica plan B, y señala algo así como “Señoría, entonces como la causal es injustificada, se aplican las reglas del despido por necesidades de la empresa y me deben muchos millones de pesos”. Y uno no puede menos que insistir, en que si la notificación del término de la relación laboral, fue conforme a la ley y dentro de plazo, ¿por qué sería entonces injustificado el despido?

Lamentablemente nada dice la demanda para aclarar este misterio. Por ello es que no solo pedimos el rechazo de la demanda, tanto respecto de Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán como de Margarita Salinas González, en todas sus partes y respecto de todos los conceptos, prestaciones laborales e indemnizaciones que incluye, sino que pide además que se condene a la demandante, expresamente, al pago de las costas de la causa. –

Solicita en definitiva tener por contestada la demanda, tanto respecto de la Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán, persona jurídica del giro de su denominación, como de doña Margarita Salinas González, como persona natural, por agencia oficiosa, y pide se tenga presente que niega, rechaza y controvierte todos y cada uno de los antecedentes de hecho y de derecho contenidos en la demanda, y pide su total rechazo, en todas sus partes, con expresa condena en costas, atendida la manifiesta temeridad y falta de fundamentos fácticos y jurídicos que sostengan el libelo, todo ello salvo mejor parecer del Tribunal.–

**Tercero:** Que se establecen los siguientes hechos conformes:

1.– Causal de término de la última relación laboral corresponde a la del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

**Cuarto:** Que se establecieron como hechos controvertidos los siguientes:

1.– Fecha de inicio de la relación laboral entre las partes. Hechos y circunstancias.

2.– Efectividad que las demandadas son co-empleadoras del demandante. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

3.– Efectividad que la demandada Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán, es continuadora legal de la demandada Margarita Salinas González EIRL.

4.– Efectividad de ser procedente la causal de despido invocada, correspondiente al artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

5.– Efectividad que la demandada cumplió con las formalidades del despido correspondiente al envío de la carta con la anticipación legal correspondiente.

6.– Efectividad de ser procedente la indemnización reclamada correspondiente al artículo 87 del Estatuto Docente. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

7.– Efectividad de ser procedentes las excepciones de falta de legitimación pasiva, finiquito, caducidad y/o prescripción interpuestas por la demandada Margarita Salinas González. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

**Quinto:** Que ambas demandas rinden las siguientes pruebas.

**Documental:**

1.– Carta de Renuncia del Trabajador, de fecha 28 de Diciembre de 2017, firmada ante notario.

2.– Contrato de trabajo suscrito entre las partes, de fecha 01 de Marzo de 2018, en la que inicia un nuevo proceso laboral, esta vez con Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán.–



3.- Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre las partes de este juicio, con fecha 01 de Marzo de 2018, que modifica la carga horaria del trabajador.

4.- Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre las partes de este juicio, con fecha 01 de Marzo de 2019, que modifica la carga horaria del docente, y que fija como fecha de término de la relación laboral, el 28 de Febrero de 2020.

5.- Comprobante de Carta de Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo, por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, recibida y firmada por el trabajador con fecha 08 de enero de 2020.-

**Sexto:** Que la parte demandante rinde la siguiente prueba:

1.- Carta de renuncia referida en la contestación a la demanda que habría dirigido el trabajador a la señora Margarita Salinas González.

2.- Certificado de Cotizaciones al Fondo Nacional de Salud (Fonasa) de fecha 18 de febrero de 2020 en que consta el pago y declaración de dichas cotizaciones del actor desde el mes de marzo de 2017 al 31 de diciembre de 2019.

3.- Certificado de Cotizaciones en la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) Capital en que consta el pago de dichas cotizaciones desde marzo de 2017 al 28 de febrero de 2020.

4.- Certificado de cotizaciones previsionales en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) desde el mes de marzo de 2017 a enero de 2020.

5.- Comprobante de Carta de Aviso de Despido enviada al actor por la Dirección del Trabajo en que consta como fecha de envío de la carta a dicho organismo el 08 de enero de 2020.

**Confesional:** Margarita del Pilar Salinas González quien señala que no es efectivo que con fecha 01 de marzo de 2017 contrató al demandante como docente, fue contratado por la EIRL Margarita Salinas González para prestar servicios en el Colegio Gabriela Mistral de Chillán.

#### **EN CUANTO A LAS EXCEPCIONES:**

**Séptimo:** Que, respecto de la excepción de falta de legitimación pasiva, a la luz de los antecedentes, y considerando que se demanda en forma personal a Margarita del Pilar Salinas González, como co-empleador, cuestión que corresponde al fondo, se rechaza la excepción.

**Octavo:** Que en cuanto a la excepción de finiquito, la demandada se desiste de incorporar el finiquito que fundamenta la excepción, por lo que al no existir antecedentes al respecto de se rechaza la excepción.

**Noveno:** Que en lo que respecta a la excepción de caducidad, considerando que la fecha de separación fue el 28 de febrero de 2020 y la interposición de la demanda el cuatro de marzo del presente, a la luz de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del trabajo, que concluye que la presente acción no se encuentra caduca.

#### **EN CUANTO AL FONDO:**

**Décimo:** Que procede entonces el análisis de la prueba a la luz de las normas de la sana crítica.

Así, se incorpora en juicio prueba documental correspondiente a carta de renuncia de su cargo de profesor General Básica, efectuada por el actor con 28 de diciembre de 2017, suscrita ante notario, en la que señala como fundamentos “motivos personales”, enviada a Margarita Salinas González, Contrato de trabajo suscrito entre Corporación





Educacional Gabriela Mistral de Chillán, representada por Margarita del Pilar Salinas González, de fecha 01 de Marzo de 2018, por el cual el actor se obliga a realizar el trabajo de Profesor de Educación General Básica, en el Establecimiento Colegio Gabriela Mistral, con una duración hasta el 28 de febrero de 2019, Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán, representada por Margarita del Pilar Salinas González, a través del cual se modifica la carga horaria del trabajador y anexo de contrato de trabajo suscrito entre Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán, representada por Margarita del Pilar Salinas González y el actor fecha 01 de Marzo de 2019, que modifica la carga horaria del docente, y que fija como fecha de término de la relación laboral, el 28 de Febrero de 2020. Agregándose en el contrato de trabajo y los dos anexos que la fecha de ingreso del actor al servicio es de 01 de marzo de 2018.

Por su parte la demandante incorpora certificado de cotizaciones previsionales y de salud de Fonasa, AFP Capital y AFC, lo que dan cuenta que estas fueron pagadas desde marzo a agosto de 2017 por Margarita Salinas Servicios Educativos E.I.R.L. y de septiembre de 2017 a diciembre de 2019 por Corporación Educacional Gabriela Mistral de Chillán.

De esta, es posible concluir que efectivamente la relación laboral entre las partes, comenzó en marzo de 2017, y se mantuvo en el tiempo hasta febrero de 2020, sin que la renuncia presentada por el demandante, tuviera el efecto de poner término a la primera contratación, en atención a que en la práctica los servicios se siguieron prestando en forma ininterrumpida, como se acredita con el contratos y los dos anexos, y principalmente con los certificados de cotizaciones previsionales y de salud incorporados.

**Décimo primero:** Que habiéndose concluido la existencia de la relación laboral desde marzo de 2017 hasta febrero de 2020, ha operado en consecuencia lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código de Trabajo que dispone, *“El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida”*.

En cuanto al despido del actor, este fue fundado en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es “vencimiento del plazo convenido en el contrato”, según se acredita con el comprobante de envío a la Dirección del Trabajo, a la luz de lo concluido precedentemente, esto es, que la relación laboral fue indefinida, no resiste mayor análisis, considerándose entonces que el despido del actor es injustificado siendo procedente las indemnizaciones legales y el recargo correspondiente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, esto es, en un cincuenta por ciento.

**Décimo segundo:** Que, en la petición de declarar a la demandadas como co-empleadoras, la parte demandada señala que el primer contrato celebrado entre las partes de marzo de 2017, fue celebrado entre el actor y Margarita Salinas Servicios Educativos E.I.R.L., relación laboral terminada por finiquito suscrito por el actor ante notario. Sin perjuicio de lo anterior, se desiste de incorporar la prueba correspondiente al contrato de trabajo de marzo de 2017 y del finiquito, por lo que no existe prueba alguna al respecto, alcanzando relevancia la carta de renuncia, la que consta fue enviada a Margarita Salinas González, por lo que aplicando el principio de primacía de la realidad y el principio



protabajador, se concluye que las demandadas han actuado como coempleadoras del actor.

**Décimo tercero:** En lo que respecto de la indemnización adicional contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, este dispone: *“Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere. Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.*

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

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

De esta forma es un hecho pacífico de las partes que la causal de término invocada por las demandadas, corresponde a la dispuesta en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, lo que hace improcedente la indemnización adicional reclamada.

**Décimo cuarto:** Que el resto de la prueba, no aportan a lo discutido y toda fue analizada de acuerdo a las normas de la sana crítica.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1°, 7, 159, 168, 450, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo; 1698 del Código Civil,

**SE RESUELVE:**

**I.- Que, SE ACOGE,** con costas, la **DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES**, interpuesta por **CRISTIAN ALEJANDRO PALAVECINO LLANOS**, en contra de la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL GABRIELA MISTRAL DE CHILLAN**, representada legalmente por doña Margarita Salinas González y de **MARGARITA SALINAS GONZÁLEZ**, como coempleadoras.

Debiendo las demandadas como co-empladoras, pagar a la actora las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$1.247.504.- por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- La suma de \$3.742.512.- por indemnización por años de servicios.

3.- La suma de \$1.871.256.- del recargo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.



II.-Que, las sumas ordenadas pagar serán con reajustes e intereses legales correspondiente.

Regístrese, notifíquese en la fecha fijada al efecto y oportunamente archívese.

**RIT: O-167-2020**

**RUC: 20-4-0255478-K**

**Dictada por doña María Alejandra Ceroni Valenzuela, jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.**

