

Temuco, dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro.

**VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** En estos autos, Rit O-534-2024, comparecen don ISAAC EDUARDO ARTURO VERGARA CONTRERAS, abogado, C. I. N° 15.257.269-7 y don JOSE LUIS PEREZ BAÑARES, abogado, C.I. N°13.963.519-1, ambos con domicilio en calle General Aldunate N°719, oficina 1106, Temuco, en representación de doña NELLY JEANNETTE SOTO VELÁSQUEZ, profesora, C. I. N° 11.137.478-3, con domicilio en calle Osvaldo Barría N°612, comuna de Pitrufquén, interponiendo demanda por despido indirecto en contra de ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL GRACIELA LLANQUINAO, RUT N° 65.146.703-9, giro educacional y en forma solidaria, por constituir una unidad económica en los términos del artículo 3 de código del trabajo a la EMPRESA EDUCACIONAL GRACIELA LLANQUINAO CATRILEO E.I.R.L., R.U.T. N° 76.165.273-7, empresa de giro educacional. ambas representadas legalmente por doña Graciela Llanquinao Catrileo, C. I. N° 5.752.613-0, ambos con domicilio en Camino Tromen s/n Km. 9, sector 5 Laureles, Temuco.

Fundan la demanda en que con fecha 09 de abril de 2024, su representada comunicó a su empleadora su decisión de poner término a su relación laboral, que los vinculaba desde 1 de marzo de 2013, todo esto en virtud de lo expresado en el artículo 171 en relación al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Lo anterior, en consideración de que el demandado, incurrido en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" del Código del Trabajo.

La decisión se base en los siguientes hechos: con fecha 1° de marzo de 2012, nuestra representada ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia con el demandado. Con fecha 1° de marzo de 2022, se modificó el contrato de trabajo de su representada, agregando la función de "Profesor Encargado", estableciendo 38 horas de jornada laboral, las que se distribuye de la siguiente manera: "La jornada de trabajo será la siguiente 38 horas semanales con el siguiente horario, Profesor Encargado 26 horas Lunes de 09:00 a 10:00 de 12:00 a 14:00 de 16: a 17:00 horas Martes y Miércoles de 09:00 a 10:00 y de 12:00 a 17:00 horas Jueves de 11:00 a 17:00, Viernes de 11:00 a 15:00 horas. Docente Aula 12 horas Lunes de 10:00 a 12:00 y de 14:00 a 16:00, Martes y Miércoles de 10:00 a 12:00, Jueves y Viernes de 09:00 a 11:00 horas con media hora de colación.". En la cláusula 7 de dicho contrato, se establece que la relación laboral es



indefinida. La remuneración pactada era la suma de \$1.239.841.- (Un millón doscientos treinta y nueve mil ochocientos cuarenta y un pesos)

Desde el 4 de marzo al 4 de abril, ambas fechas inclusive, todas de 2024, su representada se encontró con licencia médica. El día 5 de abril de 2024, al regresar de su licencia médica se le hizo entrega de una “Carta de Aviso de Término de Contrato” de fecha 30 de diciembre de 2023, que señala que “se ha resuelto poner término parte del contrato de trabajo que lo vincula con la Entidad Educacional Graciela Llanquino, para hacerlo efectivo el 01 de Marzo del 2024, por la causal del artículo 161 Número 1, del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa” por reestructuración de carga horaria, dando finiquito a 26 horas como Profesora Encargada.”.

Como se puede observar el empleador en forma unilateral, ha modificado cláusulas esenciales del contrato de trabajo de su representada, modificando la jornada laboral. Lo anterior constituye una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Además de lo antes señalado, en el mes de julio de 2023, a su representada se le obligó, por parte de su empleador, a pagar una prestación de servicios por la suma de \$600.000.- (seiscientos mil pesos), las cuales a opinión del empleador debían ser pagados por ella. Atendido lo anterior, se generó un crédito, a 6 cuotas, que se descontó la suma de \$100.000.- (cien mil pesos), desde los meses de agosto 2023 a enero de 2024, lo que constituye otra vulneración grave.

De la Unidad Económica: es pertinente describir cuál es la naturaleza, cómo se compone y cómo opera el grupo empresarial cuya unidad económica se pretende declarar al tenor de lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo. Pues bien, en los hechos, el controlador y dueño de ambas empresas demandadas, Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino, RUT 65.146.703-9 y la Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo E.I.R.L., R.U.T. 76.165.273-7, son representadas legalmente por doña Graciela Llanquino Catrileo, C. I. N° 5.752.613-0, ambos con domicilio en Camino Tromen s/n Km. 9, sector 5 Laureles, Temuco. Es del caso señalar, que mientras el contrato de trabajo de su representada está vinculado a la Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino, RUT 65.146.703-9, siendo esta quien paga sus imposiciones, es la empresa Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo E.I.R.L., R.U.T. 76.165.273-7, quien figura como sostenedora ante el Ministerio de Educación, sin figurar la primera de las empresas en los registros del Ministerio de Educación como sostenedora educacional. Con lo anterior se



dan los supuestos que el artículo 3 del código del trabajo establece para la unidad económica entre ambas empresas.

Solicita tener por interpuesta demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de la sociedad Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino y en forma solidaria, por constituir una unidad económica en los términos del artículo 3 de código del trabajo, a la Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo E.I.R.L., y declarar en definitiva lo siguiente: a) Que la demandada incurrió en la causal del artículo 160 N.º 7, en relación al artículo 171, ambas normas del código del trabajo. b) Que en consecuencia el despido indirecto es justificado. c) Que se condene al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por un monto de \$1.239.841.- (un millón doscientos treinta y nueve mil ochocientos cuarenta y un pesos). d) Que se condene al pago de indemnización por 11 años de servicios equivalente a \$13.638.251.- (trece millones seiscientos treinta y ocho mil doscientos cincuenta y un pesos), más el reajuste legal correspondiente al 50% equivalente a \$6.819.125.- (seis millones ochocientos diecinueve mil ciento veinticinco pesos), lo que da un total de \$20.457.376.- (veinte millones cuatrocientos cincuenta y siete mil trescientos setenta y seis pesos). e) Devolución de los \$600.000.- seiscientos mil pesos), pagados por concepto del crédito señalado en el punto 11 previamente indicado, debidamente reajustado. f) Que se declare la unidad económica entre ambas demandadas en los términos del artículo 3 de código del trabajo. g) El pago de las costas del presente juicio. h) Todo lo anterior con intereses y reajustes.

**SEGUNDO:** La abogada doña Jeannette Juliana Llanquino Sandoval, contesta en representación convencional ambas demandadas, solicitando el total rechazo de la demanda, con condena en costas.

I.- Excepción de Caducidad: el inciso primero del artículo 168 del CT establece, en lo relevante, que “El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare”. Agrega el inciso final de esa preceptiva que “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá



cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante, lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”.

Es del caso advertir que doña Nelly Soto Velásquez contaba con licencia médica desde 04 de marzo (primer día hábil de comienzo de año escolar) hasta el día 04 de abril de 2026 , debiendo presentarse a su trabajo el día 05 de abril , circunstancia que no aconteció ya que doña Nelly Soto Velásquez no concurrió nunca más a trabajar extendiéndose esta ausencia hasta la actualidad , por lo que la separación del trabajo ocurrió el día 05 de abril de 2024, plazo desde el cual se debe contar el término para deducir su demanda, cuyos 60 días hábiles se cumplían el día 18 de junio de 2024 , además en el caso de marras , no existe el reclamo realizado ante la Inspección del Trabajo, es decir, no hay suspensión del citado plazo.

En tal sentido, y considerando que la demanda laboral de autos se dedujo recién con fecha 21 de junio de 2024, es forzoso concluir que esta se dedujo fuera del plazo fijado en el citado artículo del CT, y por ende, debe ser rechazada, al encontrarse caduca la acción interpuesta.

II.- Negación genérica de hechos: sin perjuicio de la negación específica de hechos que se efectuará en el apartado siguiente, en general, niega, controvierte y refuta todos los hechos, circunstancias, alegaciones, explicaciones, imputaciones, argumentos y fundamentos contenidos en la demanda, de cualquier hecho o antecedente que contenga el libelo, salvo aquello que sea expresamente reconocido en este escrito.

III.- Aceptación o negación de los hechos contenidos en la demanda – rechazo demanda por despido indirecto: 1. Efectivamente existió una relación laboral entre su representada y la demandante. 2. La fecha de inicio de la relación laboral es 1 de marzo de 2013. 3. Su representada tomó conocimiento mediante la notificación de la presente demanda que la Actora habría ejercitado un autodespido supuestamente de fecha 09 de abril de 2024, toda vez que en los hechos la demandante se ausenta injustificadamente desde el 05 de abril de 2024 por lo que la relación laboral habría terminado en dicha fecha, según ellos, por renuncia voluntaria del trabajador conforme lo dispone el inc. 5° del art. 171 del Código del Trabajo. 4. El contrato es efectivamente indefinido, y terminó el día 05 de abril



de 2024 por renuncia voluntaria del trabajador conforme lo ya indicado 5.- La demandante se desempeñó primeramente como docente de aula y posteriormente en el año 2022 como docente de aula y docente encargada debiendo realizar labores administrativas correspondiente a las cuales se comprometió a cumplir. 6.- su sueldo base se fijó en \$596.372, según contrato de trabajo, remuneración que se incrementaba por concepto de Bonos estatales como el bono Sae, Bono por desempeño difícil y Bono por Reconocimiento Profesional, Bono por profesor encargado etc .

Como contexto previo, se debe considerar que la actora presentó incumplimientos en sus responsabilidades administrativas, negándose a realizar trámites administrativos como ejemplo subir al sistema de plataforma informática de la superintendencia los documentos fundantes del uso legítimo de los recursos entregados por el estado del año 2022, proceso de rendición que se debía realizar en el mes de marzo de 2023 tanto así que su representada fue procesada administrativamente por la Superintendencia de Educación por infracción grave por faltar información no justificando el uso de las subvenciones escolares ,arriesgando una sanción millonaria, debiendo incurrir en pagar a personas externas para que realizaran las funciones administrativas que doña Nelly no realizaba y contratar los servicios legales de una abogado para realizar la defensa ante el proceso administrativo instruido por la superintendencia de educación, por lo que se solicitó a la demandante por lo menos reembolsar \$600.000 en 6 cuotas de \$100.000 por concepto de cobro que realizó el tercero (don Patricio Mora Soto) quien finalmente en septiembre de 2023 regularizó la situación administrativa en un proceso rectificatorio que para el evento se abrió en la plataforma de la superintendencia de educación, toda vez que la demandante simplemente se negaba a realizarlo por dejación o porque no tenía conocimiento además don Patricio debió organizar el desorden administrativo y recuperar documentos importantes para efectuar la rendición como facturas, recibos, boletas, comprobantes de pagos de remuneraciones, de cotizaciones previsionales etc. Desde aquella época la demandante dio indicios de querer renunciar a su trabajo, negándose a realizar trabajo administrativo por lo que la sostenedora le sugirió cambiar las condiciones laborales para que continuara trabajando solo en calidad de docente (como lo hacía hasta antes del 2022) y no de profesora encargada ya que esta última labor no le agradaba y a la luz de los acontecimientos tampoco contaba con las condiciones para realizarla como ella misma lo reconoció, planteamiento que la demandante no aceptó, pues quería continuar como profesora encargada, pero sin realizar la mitad del trabajo que ello exige , lo que es incompatible con las reglas laborales , luego de estas propuestas comenzó a



ausentarse y a presentar continuas licencias médicas, por lo que al no presentarse a trabajar el 05 de junio de 2024 ni los días posteriores sin ser habida ni contestar teléfono ni dar cuenta de alguna situación que justificara su ausencia por ningún medio de comunicación dio la convicción que doña Nelly Soto Velásquez había renunciado.

Su representada es sostenedora de un pequeño establecimiento de Educación Rural que para financiarse solo cuenta con la subvención escolar por 15 alumnos, manteniendo actualmente un solo docente (Unidocente) más el personal de programa Subvención Pie (fonoaudióloga, psicólogo y diferencial), por lo que por la ausencia injustificada de la demandante su representada se vio obligada a contratar a otro docente, don Patricio Mora Soto, para que asumiera en las funciones de la demandante impartiendo la docencia y realizando las demás funciones administrativas como director del Establecimiento, dado que debemos continuar impartiendo docencia para nuestros alumnos.

La actora, quien es sobre quien pesaba la obligación de concurrir a prestar servicios efectivos para su ex Empleador, el día 05 de abril de 2024 tampoco se comunicó con la sostenedora por ningún medio ni en días anteriores ni en posteriores al 05 de abril de 2024.

Controvierte, refuta y niega la efectividad de las imputaciones efectuadas por la actora en su carta de despido indirecta, de la que aún no han tomado conocimiento pues su representada no la recibió y la demanda no la transcribe en su cuerpo.

Por ello, expresamente controvierte: a. La existencia de un autodespido. b. La existencia de una carta de autodespido. c. De existir la carta de autodespido, que esta se haya enviado a su representada. d. De existir la carta de autodespido, controvierte que el contenido de la carta sea el expresado en la demanda. e. De existir la carta de autodespido, que se haya dado cumplimiento a la obligación de entregar copia a la DT. f. En general, se controvierte el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos de los art. 171 y 162, ambos del Código del Trabajo. g. En subsidio de todo, se controvierte la procedencia del autodespido y de cada uno de sus fundamentos, tanto en su existencia, como en su subsunción en la causal, así como que se cumpla con el requisito de gravedad.

Alega que la demanda infringe lo dispuesto en el art. 446 N°4 del Código del Trabajo, pues no transcribe el contenido de la carta de despido indirecto, generando que



su representada no pueda controvertir el contenido de la carta, afectando su derecho a defensa y de contradictorio, y además careciendo la demanda de una relación circunstanciada de fundamentos de hecho y de derechos aplicables a la acción deducida y su sustento de comunicación y de expresión de fundamento conforme lo exige el art. 171 del CT.

En cuanto a la causal de autodespido, esto es, la del art. 160 N°7 del CT. y sus fundamentos de hecho, controvertimos su procedencia, la efectividad de tales hechos, la procedencia de los argumentos, la conexión entre estos argumentos de hecho y el derecho aplicable

Siendo estos autos de despido indirecto, y conforme lo dispone el art. 171 del CT. en relación con el art. 1698 del C.C., y debiendo aplicarse extensivamente la regla del art. 454 N°1 inc.2° del CT a los casos de despido indirecto, será la demandante la que deberá probar la efectividad de los hechos expuestos en su carta de despido indirecto (la que aún no conocemos), en la forma (y únicamente en la forma) expuesta en dicha carta o en el desarrollo del libelo, no siendo posible que el Actor pretenda agregar nuevos hechos argumentaciones o hechos durante el transcurso del presente litigio, cual mago saca conejos del sombrero. Además, si es que los hechos expresados en esta demanda son similares a los de la carta de autodespido y, efectivamente, la materia de autos dice relación con la supuesta modificación Unilateral de las condiciones del contrato de trabajo convenido a la Actora por parte de mi representada, es la Trabajadora la que deberá probar haberse encontrado a disposición del Empleador para prestar sus servicios laborales efectivos y completos, cosa que desde ya contrasta con su propia conducta al negarse a realizar el trabajo administrativo que el cargo de Profesora Encargada conlleva.

Curiosamente la demanda no contiene una explicación sobre por qué los hechos que se alegan como fundamento de la causal de autodespido, se subsumirían en éste y, además, de existir y subsumirse en la causal del art.160 N°7CT, por qué serían graves, es decir, de tal entidad que impiden la continuación del vínculo de trabajo. Sin más, resalta de la lectura de la demanda que existe un esfuerzo por desarrollar el art. 171 del CT, norma que regula la institución del despido indirecto, más no se desarrolla el art. 160 N°7 del Código del Trabajo ni mucho menos las normas contractuales y jurídicas que podrían sustentar el incumplimiento que se imputa a mi representada. La demanda en este punto también infringe lo dispuesto en el art.446 N°4 del CT., por no tener una exposición



circunstanciada de los hechos y del derecho aplicable en la especie. Más grave aún resulta la omisión de desarrollo circunstanciado del elemento característico de la causal de autodespido esgrimida: La gravedad. Por cierto, se puede teorizar, suponer e imaginar el por qué los hechos narrados en la demanda podrían ser graves, sin embargo, en todo estado de derecho la garantía del debido proceso exige no dejar elementos de juicio a la imaginación o suposición de las partes ni del Juez, sino que todo elemento debe ser desarrollado en los escritos de demanda y de contestación y el juez, previa exposición en los escritos de las partes, resolver conforme a derecho. De lo contrario, la sentencia incurre en vicio de extra petita, vicio de nulidad expresamente contemplado en nuestra legislación laboral conforme lo dispone el art. 478 letra e) del Código del Trabajo.

Especialmente, en caso de ser reales los hechos, sostiene que éstos no serían graves, pues: 1. Su representada siempre ha estado llana a otorgar el Trabajo convenido, siempre que la trabajadora hubiere demostrado voluntad en realizarlo íntegramente . 2. La Actora no realizó acto positivo alguno por prestar el servicio contratado de su parte en orden a Profesor Encargado lo que conlleva la obligación de realizar el trabajo administrativo del establecimiento. 3. No existe conexión temporal entre los hechos imputados en la demanda, que habrían ocurrido el 05 de abril de 2024, y la fecha del presunto ejercicio del autodespido, el 9 de abril de 2024. Si bien la Corte Suprema ha resuelto que la presente acción no se encuentra sometida al criterio doctrinal denominado “el perdón de la causal”, ello no obsta a que la temporalidad del ejercicio del autodespido en relación con sus hechos fundantes sea un criterio útil para ponderar si los hechos que se imputan son o no graves.

Solicita tener por presentada contestación a la demanda, declarando en definitiva que: 1. Se rechace la demanda de despido indirecto y de cobro de prestaciones laborales, por ser improcedentes y/o por cualquier motivo o fundamento conforme lo expuesto en la presente contestación de demanda o por cualquier motivo que S.S. estime conforme a derecho. 2. Se declare que la relación laboral ha terminado por renuncia, conforme lo dispone el art. 171 inciso 5° del Código del Trabajo 3. Que se rechacen las pretensiones indemnizatorias y la pretensión de incremento legal. En subsidio, que la cuantía del recargo legal se regule conforme a derecho, sin incurrir en vicio de ultra petita o de extra petita. 4. Que se rechace la devolución de los \$ 600.000 que solicita la actora. 5. En general, que se rechace cualquier acción o pretensión esgrimida en la demanda, y que se



rechace íntegramente la demanda, por cualquier motivo o causa esgrimido en este escrito o que S.S. estime conforme a derecho. 6. Se condene en costas de la causa a la actora.

**TERCERO:** Son hechos no discutidos la fecha de inicio de la relación laboral, la función de la actora y su remuneración.

**CUARTO:** En la interlocutoria de prueba se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

- 1.- La fecha de término de la relación laboral, causal invocada y efectividad de los hechos en que se funda el despido.
- 2.- Plazo que media entre el término de la relación laboral y la interposición de la demanda ante el Tribunal.
- 3.- Razones que eventualmente existirían para haber quitado a la demandante la calidad de profesora encargada y el número de horas asignadas por dicho concepto.
- 4.- Formalidades de la terminación del contrato, ya sea, en el mes de diciembre de 2023 o el autodespido del mes de abril de 2024.
- 5.- Efectividad que las demandadas constituyen un único empleador para efectos del artículo 3° del Código del Trabajo.

**QUINTO:** La demandante, para justificar los fundamentos de la demanda, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Liquidaciones de sueldo de doña NELLY JEANNETTE SOTO VELÁSQUEZ, correspondientes a los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2023 y de enero de 2024.
2. Aviso de término de Contrato de Trabajo de fecha 30 de diciembre de 2023. Se refiere a las 26 horas de profesora encargada.
3. Boleta de carta certificada enviada a la demandada con el código de seguimiento N°1179109084804.



4. Boleta electrónica de honorarios N°4 emanada de don Patricio Roberto Mora Soto, de fecha 17 de junio de 2023.

5.- Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2022.

6. Captura de pantalla del seguimiento de la carta certificada enviada asociada al código de seguimiento N°1179109084804.

7. Fotografía de sobre devuelto de carta certificada asociada al código de seguimiento N°1179109084804.

8. Captura de pantalla de mensaje de whatsapp de fecha 18 de julio de 2023, de don Patricio Mora referida al pago de sus servicios y las molestias por la boleta que e hizo a la demandada.

9. Certificado de Cotizaciones previsionales de doña Nelly Jeannette Soto Velásquez.

10.- Carta de Auto Despido de la demandante.

CONFESIONAL Absolución de posiciones respecto de la representante legal de ambas demandadas doña Graciela Llanquinao Catrileo, CI 5.752.630-0, representante y sostenedora, quien exhortada a decir verdad señala que Jeannette Soto llevaba 12 años de servicios hasta 2024. Se le contrató como reemplazante de Patricio Mora, quien había renunciado, así que le ofreció a la demandante el cargo de profesor encargado que es como la directora, debe ver la parte administrativa debe responder frente a las autoridades como representante del colegio. Además, era profesora de aula por su calidad de profesora general básica. Se vio obligaba a modificar este contrato, porque ella no pudo manejarse en el cargo, andaban con los documentos atrasados, tenía reclamos de la provincial de educación, por eso conversó con la demandante con tiempo. La demandante dijo que le pusieran un administrador que hiciera todos los documentos. Hubo una carta de despido el diciembre. Se bajaba de directora profesora encargada, siguiendo como profesora, le ofreció tomar las horas de otros profesores para que su sueldo siguiera siendo el mismo. Esa carta se envió por correo certificado, lamentablemente esa carta no llegó a tiempo, se envió a la dirección del colegio. Esa carta se envió en diciembre. Se hizo una investigación por las multas y quejas de la provincial por los atrasos en la investigación. No aplicó ninguna sanción. Contrató a Patricio Mora para las funciones administrativas, tuvo que pagarle 600 lucas. Ese dinero



se pagó de acuerdo con doña Nelly de descontarle, porque ella no cumplió con el trabajo. En marzo doña Nelly no estuvo trabajando, estuvo con licencia. En abril fue retirar la carta nada más. Dijo que quería todo o nada. La carta la envió el contador.

TESTIMONIAL:

**1.- Fernanda Nicole Suazo Quintana**, C. I. N° 17.158.079-k, profesora diferencial, con domicilio en Av. Javiera Carrera 2780, comuna de Temuco: conoce a las partes, porque trabaja actualmente en escuela Yolletué. La demandada es la sostenedora del establecimiento su jefa. Doña Nelly Soto era la directora, tenía jornada completa de lunes a viernes. Ella era directora y trabajaba en aula. A ella le mencionó que ya no seguía en la dirección. Ese cambio lo supo en febrero. Estuvo ejerciendo las funciones en abril, cuando fue la última vez que fue al colegio. Fue a inicios de abril, ella no estaba ese día, pero los niños le comentaron. Doña Nelly le mencionó que le había cambiado unilateralmente sus funciones, quitándole la dirección del establecimiento.

Contrainterrogada señala que en abril no sabe si doña Nelly fue a trabajar o a buscar algún documento. Los estudiantes solo le mencionaron que fue a buscar un documento, no cuanto tiempo estuvo ahí.

**2.- Nicole Caamaño Medina**, C. I. N° 183185454, fonoaudióloga, con domicilio en calle Vicente Huidobro 156, Temuco: conoce a las partes, porque trabajaba en el colegio hasta mayo de este año. Nelly Soto en 2023 era la directora del colegio. Entiende que ella trabaja como directora y tenía unas pocas horas de profesora. Cuando volvió de su licencia, a principios de abril, supieron que había un cambio en su contrato, en que le había hechos una reducción horaria. Doña Nelly no estuvo de acuerdo con este cambio y se auto despidió.

Contrainterrogada señala que no estaba presente cuando doña Nelly volvió de su licencia. No recuerda bien el día que ella volvió. No la volvió a ver trabajando en el colegio en abril. En su caso iba solo 2días a la semana y supo por los niños que había ido doña Nelly. No la vio trabajando. Cree que la vio por última vez en marzo, pero no recuerda fecha. No recuerda haberla visto cumpliendo funciones de directora, pues ya estaba Patricio, quien fue el que la recibió este año.

**3. Marianela Noel González Velásquez**, C. I. N° 20.682.686-k, administrativa, con domicilio en calle Todos los Santos N°1189, comuna de Pitrufquén: conoce a ambas



partes. A la tía Nelly la conoce de siempre y a la Sra. Graciela de un trabajo anterior, en otro establecimiento donde ella trabajaba, ella era docente. Asesoró a doña Nelly en la rendición de cuentas que se hace en el Minieduc por las subvenciones que recibe el establecimiento en que ella era directora. Estuvo asesorándola 2 meses. Desconoce si hubo multas del Minieduc en ese tiempo, pero el tiempo que pudo ayudar a la tía Nelly se rindieron todos los papeles. No concordaban los montos que llegaron con los rendidos, faltaban boletas que la sostenedora debía presentar y no estaban. Se contrató para hacer esa asesoría a don Patricio Mora, eso fue en 2023, no recuerda mes. Esa asesoría la hizo ella solo para ayudar a doña Nelly. Entiende que a don Patricio Mora se le pagó por la asesoría \$600.000 los cuales fueron descontados a doña Nelly, según ella le contó.

Contrainterrogada señala que se juntó en el verano con doña Nelly, pues en marzo deben estar esos montos ingresados. Quedó bien ingresado. Desconoce si hubo alguna observación con esa rendición. En su escuela es el sostenedor quine debe encargarse de juntar toda la documentación para rendir. El profesor encargado debe administrar los recursos y juntar igual la documentación. Hay responsabilidad compartida entre el director y sostenedor para la administración, pues la subvención llega al sostener, peor en encargado de hacer las compras es el profesor encargado. La tía Nelly no tenía acceso al dinero, no podía comprar y no tenía acceso a las boletas, según le contó ella. Las cotizaciones son de responsabilidad del sostenedor, no sabe si es responsabilidad del director. Sabe que se aplican multas y que si no se cumple no se entregan dineros para a subvención.

**SEXTO:** La demandada, por su parte, incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

- 1.- Acta de fiscalización superintendencia de educación por acreditación de saldos 2023, que se debía hacer en 2024. Se observa que sostenedor no entregó información solicitada por secretaría de educación para acreditar los saldos en forma y plazo, conforme a detalle que se indica.
- 2.- Instruye proceso administrativo superintendencia educación por falta de información por los saldos que debía ser acreditados en 2022.
- 3.- Correo electrónico Mineduc, informa aguinaldo mal ingresado.



- 4.- Correo electrónico Mineduc, informa alumnos sin postulación.
- 5.- Correo electrónico Mineduc, informa duplicidad pago funcionaria.
- 6.- Correo electrónico Mineduc, informa no pago bono escolar 2022 no regularizar observaciones.
- 7.- Correo electrónico Mineduc, informa bloqueo pago bono escolar por declaraciones rechazadas agosto 2022
- 8.- Correo electrónico Mineduc, informa no declaración CIC mayo 2022
- 9.- Correo electrónico Mineduc, reitera cumplir con declaración ingresos agosto 2022
- 10.- Correo electrónico Mineduc, informa no declaración asistencia agosto 2022
- 11.- Correo electrónico Mineduc, informa PAE pendiente septiembre 2023
- 12.- Correo electrónico Mineduc, informa proceso alzamiento montos retenidos por no informar pago de cotizaciones y remuneraciones enero 2024
- 13.- Correo electrónico sostenedora a demandante pidiendo cuenta de gestiones pendientes y otras que no se realizaron
- 14.- Correo electrónico Sr Patricio Mora a Mineduc solicitando apertura extraordinaria PME 2023
- 15.- Correo electrónico sostenedora a contador informando de la inasistencia de la demandante
- 16.- Correo electrónico Mineduc autorizando agenda acotada para terminar proceso rendición
- 17.- Certificado remuneraciones y cotizaciones enero 2024
- 18.- Contrato de trabajo de la demandante
- 19.- Libro de asistencia año 2024 no figura ninguna asistencia de la demandante desde marzo en adelante.-

TESTIMONIAL:



**1.- Patricio Roberto Mora Soto**, profesor, C.I. No. 12.535.390-8, domiciliado en calle El Monasterio No. 05105, Temuco: conoce a la demandante, pues es docente en el establecimiento en el que él trabaja. El año 2021 o 2022 le parece que la demandante comienza como profesora encargada, una vez que él dejó ese cargo y él le dio todas las condiciones y enseñó el trabajo administrativo que debía ejercer en el colegio. El profesor encargado tiene que ver con la parte administrativa, rendición de cuenta, las subvenciones que se reciben (general, SEP, PIE) debe estar al tato, debe entregar información al Minieduc tales como el plan anual y todo lo que se solicite por ella, la agencia de calidad, la Junaeb, etc. Es el representante del colegio. Cuando él se retiró dejó todo en norma para que la demandante pudiera ingresar con todas las facilidades. Se le capacitó en el establecimiento para poder cumplir la función. Tiene conocimiento de su desempeño, pues igual le llegaba información a él sobre documentos pendientes, pues en el ministerio seguía su correo como profesor encargado y se los hacía llegar a la directora y sostenedora. Fueron reiteradas las sanciones aplicadas en diversos estamentos. Por la subsecretaría de educación, Junaeb, incluso se le llamó a él pidiendo la asistencia para no quedar sin subvención. Cualquier sanción económica iba a generar problemas en el colegio. Se retiró, pero tenía contacto con el colegio y se le pidió que viera un tema de la rendición de cuentas que se debía hacer y estaba a punto de expirar. Era la rendición de las subvenciones recibidas durante el año 2022. Se trata de todos los gastos del año y con las diferentes subvenciones. Eso se debe subir a fines de marzo y en caso que no se hiciera se genera una sanción económica y se puede perder la calidad de sostenedor. Concurrió a cooperar en lo que podía hacer. Preguntó con la documentación y doña Nelly le dijo que estaba en su domicilio particular, estando a un par de horas para cerrar el proceso. Se llevó el furgón del establecimiento para ir a buscar la documentación, pues habían 8 millones de subvención SEP que faltaban rendir y que podía implicar una sanción cercana a 50 millones. Los plazos para rendir están establecidos y comunicados, Se subió lo que más se podía y al quedar con faltante hay sanción. Hay un proceso de rectificación en septiembre. Las boletas estaban mal asignadas y eso retrasó el sistema. La función le corresponde al profesor encargado, porque el colegio no tiene recursos para contratar más gente. Doña Nelly dejó de asistir a sus funciones el 5 de abril, después de sus licencias médicas. Se suponía que el 1 de marzo debían presentarse todos, a él se le había pedido hacerse cargo de la parte administrativa. Se le pide a Nelly en esa reunión dejar las funciones administrativas y quedar como docente. Como estaban bajándose profesores, pues había muchos y esas



horas se las iban a asignar a doña Nelly para mantener su remuneración, pero no podía seguir como encargada, porque no estaba cumplimiento sus funciones. Doña Nelly no quiso aceptar las condiciones y se retiró del establecimiento. El lunes presenta una licencia y luego otras, cada una por 15 días. El 5 de abril debía regresar, pero ese día solo fue a retirar un documento y se retiró del establecimiento. Desde ahí no supo más de ella. Incluso se le envió un correo solicitándole documentación, pero no tuvieron respuesta. Él estaba remplazando las funciones de la actora. El 5 de abril doña Nelly llegó como a las 9:30 y se retiró a las 10:15. Lo único que ella le dijo es que venía a buscar una carta, en un momento ella sale y va a su vehículo y baja otra persona. Ella dice que es abogado y tenía un acento extranjero, para luego entregarle el documento y ella se retiró y nunca más la ha vuelto a ver. En junio fueron al establecimiento y le pidieron recibir un documento que era la demanda. Nunca recibieron una carta de auto despido, solo supieron con la demanda. El establecimiento recibió una sanción en junio, por no rendir los recursos asignados. Ayudando él y don Germán Jara para que la sanción no fuera tan alta. Tuvieron que contratar a un abogado para hacer una apelación.

Contrainterrogado señala que no tuvo contrato con el colegio en 2023, solo hizo prestación de servicios para solucionar el tema de la rendición de dineros y regularización de aguinaldo. Hizo 2 boletas. Por la rendición de cuentas emitió una boleta por \$604.000. Había un acuerdo que la pagara la encargada de establecimiento pues era su gestión. La sostenedora siempre confió en la persona y no quiso causarle daño a doña Nelly, no hubo sanción. El documento que él le entregó a doña Nelly el 5 de abril era una carta. Esa carta tenía que ver con el cambio de modalidad de trabajo, dejar la parte administrativa y continuar con las labores docentes. No necesariamente implicaba bajar su carga laboral por las horas de otros docentes que se estaba yendo. Camino Tromén S/N es la dirección del establecimiento. Se asumía que doña Nelly no iba a continuar, que ella quería renunciar, pero no se hizo gestiones para despedirla.

**2.- María De Los Ángeles Leticia Villavicencio Adame**, CI 22.568.951-2, auxiliar, domiciliada camino Tromen km 5 sector Cinco Laureles hijuela 42 comuna de Temuco: conoce a doña Nelly Soto, porque trabajaron en el colegio. Era maestra y después directora del colegio. Este año no ha ejercido, solo la vi el 5 de abril por 15 a 20 minutos. Fue a buscar unos papeles, se despidió niños y se fue. En 2024 no la vio trabajar. Después del 5 de abril no la volvió a ver.

**I.- EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD:**



**SEPTIMO:** La demandada opuso excepción de caducidad, sosteniendo que doña Nelly Soto Velásquez contaba con licencia médica desde 04 de marzo (primer día hábil de comienzo de año escolar) hasta el día 04 de abril de 2026, debiendo presentarse a su trabajo el día 05 de abril, circunstancia que no aconteció, ya que doña Nelly Soto Velásquez no concurrió nunca más a trabajar extendiéndose esta ausencia hasta la actualidad por lo que la separación del trabajo ocurrió el día 05 de abril de 2024, plazo desde el cual se debe contar el término para deducir su demanda, cuyos 60 días hábiles se cumplían el día 18 de junio de 2024.

**OCTAVO:** El apoderado de la demandante, contestando el traslado, señaló que el plazo de caducidad se debe contar desde el día del auto despido, 9 de abril, por lo que la demanda está dentro de plazo.

**NOVENO:** El artículo 171 del Código del Trabajo, que regula la institución del despido indirecto, señala que si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la terminación.

Conforme lo anterior, es necesario establecer la fecha en que debe entenderse terminado el contrato, pues la parte demandada sostiene que esto ocurrió a partir del 5 de abril, cuando la actora dejó de concurrir a sus funciones, en tanto que la demandante sostiene que el contrato terminó el día 9 de abril, cuando tomó la decisión de poner término a su contrato mediante la figura del despido indirecto y envió la carta respectiva.

**DECIMO:** La expresión “terminación” del contrato debe entenderse en su sentido natural y obvio, esto es “acción y efecto de terminar o terminarse” que unida a la expresión contrato debe entenderse indefectiblemente como terminación del vínculo contractual.

El contrato de trabajo tiene causales legales de terminación, las que están reguladas en los artículos 159, 160, 161, 163 bis y 171, por lo que para entender si el contrato ha concluido debe estarse a cualquiera de dichas causales.

En este sentido, el solo hecho de no asistir al trabajo no constituye una causal de término del contrato, sino hasta que el empleador decida el despido de acuerdo a la causa del artículo 160 N° 3 del código del trabajo u otra que sea pertinente. La idea de entender que la trabajadora ha renunciado por su no presentación no tiene asidero en nuestro ordenamiento jurídico, desde que el artículo 177 del Código del Trabajo exige que el



finiquito, renuncia y mutuo acuerdo consten por escrito y sean ratificados ante ministro de fe.

En el caso de autos, la empleadora no fue la que puso término al contrato, sino que la trabajadora a través de la facultad que concede el artículo 171 y esto tuvo lugar el día 09/04/2024, por lo tanto, es desde esta fecha que debe contarse el plazo de caducidad indicado en la misma disposición, resultando que el plazo para deducir la demanda vencía el día 21 de junio de 2024, misma fecha en que fue presentada ante este tribunal, por lo que la acción no está caduca.

Por lo anterior, se rechazará la excepción opuesta.

## **II.- EN CUANTO A LA ACCIÓN DE DESPIDO INDIRECTO:**

**DECIMO PRIMERO:** La actora ha solicitado que se declare ajustado a derecho el despido indirecto fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, imputándole que ha modificado cláusulas esenciales de su contrato de trabajo, modificando la jornada laboral y, porque en el mes de julio de 2023 se le obligó, por parte de su empleador, a pagar una prestación de servicios por la suma de \$600.000.- (seiscientos mil pesos), las cuales a opinión del empleador debían ser pagados por ella, generando un crédito, a 6 cuotas, que se descontó la suma de \$100.000.- (cien mil pesos), desde los meses de agosto 2023 a enero de 2024.

**DECIMO SEGUNDO:** La demandada ha sostenido, para negar lugar a la demanda, que el auto despido no ha cumplido con los requisitos del artículo 171, por cuanto no se envió carta de despido y no se sabe si los hechos indicados en la demanda coinciden con los sostenidos en dicha carta, por lo que no se cumplen los requisitos para la procedencia del despido indirecto.

Sostiene, además, que la demanda no señala cómo se configuraría la causal del artículo 160 número 7 del código del trabajo ni mucho menos explica por qué concurriría el requisito de gravedad del incumplimiento. También hace una serie de alegaciones al respecto a incumplimientos de la trabajadora en las funciones de carácter directivo y de los perjuicios que se habrían ocasionado al colegio.



Nada dice de la existencia de un despido con fecha 30/12/2023 y tampoco hace ningún tipo de argumentación en cuanto a la petición de declarar a ambas demandadas como una sola empleadora para efectos del artículo tercero del código del trabajo

**DECIMO TERCERO:** Respecto a los requisitos formales del despido indirecto, es importante señalar que el artículo 171 inciso cuarto señala que el trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. A su vez, el artículo 161 inciso primero exige que el despido debe ser comunicado por escrito, 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.

Para acreditar esta obligación, la actora acompañó copia de boleta de envío de carta certificada a Entidad Individual Educacional, con domicilio en camino Tromen sin número kilómetro 9 de Temuco, con fecha de envío 09/04/2024 a las 14: 29 horas.

Además, acompañó historial de seguimiento número 1179109084804 en el que consta el envío el día 09/04/2024, en tránsito el día 30 de mayo mismo día en que aparece disponible en oficina y con envío entregado el 04/06/2024. El detalle que se hace en el historial se indica que el día 10/05/2024 el envío cumplió el plazo de permanencia y se procede a devolución al remitente, el que fue entregado el 04/06/2024 en la sucursal de Pitrufuquén. Este historial permite verificar que habiéndose enviado la carta nunca llegó a destino y fue devuelta al remitente, como consta además de fotografía de la carta enviada a la demandada con fecha 09/04/2024 que fue acompañada por la actora.

**DECIMO CUARTO:** El artículo 162 inciso primero exige que se comunique el despido personalmente o a través de una carta certificada, sin embargo no es obligación que esta carta haya llegado efectivamente a manos del empleador bastando para el cumplimiento de la obligación el correspondiente envío.

Ello necesariamente debe ser así porque la entrega de una carta certificada a un domicilio cualquiera, sobre todo rural, no es de responsabilidad del remitente, sino que de la compañía de correos de Chile, por lo que mal podría hacerse responsable al trabajador de la entrega efectiva de dicha carta.

En todo caso, aun cuando se estimare que existe algún incumplimiento en relación con el envío de la comunicación de despido indirecto, a juicio de este sentenciador, la finalidad de la carta de despido indirecto no es exactamente la misma que aquella carta



enviada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, puesto que en este último caso la carta no solamente cumple con el propósito de comunicar el término del vínculo, sino que permitir al trabajador impugnarla en sede administrativa y luego en sede judicial.

Tratándose del despido indirecto, la comunicación de los hechos que configurarían la causal para el empleador se cumple adecuadamente con la demanda presentada, por lo que si ha existido alguna deficiencia en las comunicaciones, como ocurrió en el caso de autos, la empleadora ha tomado debido conocimiento de la razón del despido indirecto y ha podido contestar adecuadamente sin que con ello se vea menoscabo su derecho a defensa.

Por esta razón, la falta de entrega por Correos de Chile de la carta a la demandada no puede estimarse como un argumento para rechazar el libelo.

**DECIMO QUINTO:** En cuanto al fondo de la causa invocada por la trabajadora, es necesario señalar que todos los argumentos que la demandada ha invocado a propósito de la falta de diligencia o derechamente la incompetencia que ésta haya tenido para el cargo de profesora encargada no son relevantes y no se considerarán para ningún efecto, por cuanto no dicen relación con la causal de término del contrato que es precisamente aquella que la demandada debió contradecir.

En efecto, la actora sostiene que ha habido una alteración unilateral del contrato de trabajo lo que le ha causado perjuicio, lo que tendría relación con una carta que se le habría enviado el 30/12/2023 y por la cual se ponía término al contrato de trabajo, pero no en relación con todas las funciones que cumplía la actora, sino que sólo aquellas como profesora encargada.

Durante el juicio la demandada señaló que esta carta había quedado sin efecto, porque nunca fue notificada, sino hasta el 5 de abril del año 2024, cuando la demandante concurrió al lugar de trabajo a retirar esa carta sin que cumpliera funciones.

**DECIMO SEXTO:** La existencia de esta carta de despido es sumamente relevante para este juicio, pese a que ninguna de las partes le ha dado el valor que corresponde.

Conforme a ella, la demandada habría manifestado su intención de poner término al contrato de la actora de manera parcial, en relación con las horas de profesora



encargada que según su contrato eran las más importantes, porque llegaban a 26, manteniendo el vínculo respecto de su cargo de profesora de aula. Sin embargo, pese a haberse invocado la causal de necesidades de la empresa, la carta no contenía una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones que debía percibir por estas horas que ya no iba a realizar, lo que constituye un incumplimiento de los requisitos de la comunicación.

No es difícil entender que esta decisión se debe a la incompetencia de la actora para el cumplimiento de las funciones directivas, ya que durante el año 2023 tuvo una serie de problemas con las rendiciones de cuenta y con observaciones que se le hicieron por parte de las autoridades educacionales al colegio y de las que dan cuenta los documentos acompañados por la demandada.

Sin embargo, esa decisión de poner término parcialmente el contrato no se ajustaba a derecho, por cuanto el contrato era uno solo y si bien establecía 2 funciones con jornadas específicas, no se especificaba en él que podría subsistir sólo con una de ellas.

De esta forma, no ajustándose a derecho esa decisión de despido de 30 de diciembre, la que por lo demás según los propios dichos de la representante legal de la demandada habría quedado sin efecto, lo que en la práctica ocurrió fue que la empleadora, de manera unilateral e ilegal, redujo la jornada de trabajo de la actora y con ello su remuneración para el año 2024.

**DECIMO SEPTIMO:** En la confesional de la representante de la demandada, ella sostuvo que la demandante iba a dejar de tener funciones directivas, pero que las horas se iban a completar con funciones docentes de otros trabajadores que se estaban bajando. Algo similar sostuvo el testigo Patricio Mora, quien señaló que se iban a asignar a la demandante las horas de otros docentes.

Sin embargo, esta versión contrasta diametralmente con lo que se indica en la contestación de la demanda, en la que expresamente se señala: “Su representada es sostenedora de un pequeño establecimiento de Educación Rural que para financiarse solo cuenta con la subvención escolar por 15 alumnos, manteniendo actualmente un solo docente (Unidocente) más el personal de programa Subvención Pie (fonoaudióloga, psicólogo y diferencial), por lo que por la ausencia injustificada de la demandante su representada se vio obligada a contratar a otro docente, don Patricio Mora Soto, para que asumiera en las funciones de la demandante impartiendo la docencia y realizando las



demás funciones administrativas como director del Establecimiento, dado que debemos continuar impartiendo docencia para nuestros alumnos”.

Al tratarse de un establecimiento unipersonal, había sólo un profesor para todos los cursos, por lo que no cabe entender que habría otros docentes cuyas horas iban a ser traspasadas a la demandante, máxime cuando es el programa PIE el que permite tener a 3 profesionales, pero competencias diferentes al actora.

Por lo anterior, resulta absolutamente cierto que la decisión de la demandada en orden a quitar a la actora las funciones directivas, implicaba un perjuicio económico importante por cuanto iba a dejar de percibir más de la mitad de su remuneración, por lo que la única forma de haberse materializado esta rebaja era contando con su consentimiento. Como ello no ocurrió, debe entenderse que la demandada incurrió en incumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo.

**DECIMO OCTAVO:** La transgresión al contrato debe ser calificada como grave, por cuanto la obligación de otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración estipulada en el contrato son las más importantes que tiene el empleador, resultando que si se había contratado a otra persona para las funciones directivas (Patricio Mora), la demandante iba a quedar relegada sólo a profesora de aula con un número reducido de horas.

Por lo anterior, se ha logrado acreditar el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador y, en consecuencia, la decisión de la trabajadora de poner término a su contrato se encuentra ajustada a derecho.

**DECIMO NOVENO:** No estando controvertida la antigüedad de la demandante en sus funciones ni su última remuneración, deberá ajustarse a estos parámetros el pago de las indemnizaciones por término del contrato.

**VIGESIMO:** En cuanto a la devolución de la suma de \$600.000 que la trabajadora tuvo que asumir, a requerimiento de la empleadora para el pago de los honorarios de don Patricio Mora, debe indicarse que aun cuando su intervención haya sido necesaria para superar las deficiencias del trabajo de la actora en la parte administrativa, el empleador no puede imponer a un trabajador el pago de servicios que se prestaron en favor del establecimiento.



Si la demandada estimaba que la actora no estaba cumpliendo adecuadamente con sus funciones, pudo haberla despedido o convenido con ella el pago de honorarios para solucionar sus problemas a través de una tercera persona. Sin embargo, en el caso de autos la demandada no ha justificado la existencia de este pacto, por lo que el descuento de \$100.000 pesos mensuales es ilegal a la luz de lo dispuesto en el artículo 58 del código del trabajo.

De esta manera, la suma antes indicada deberá ser restituida a la actora.

### **III.- EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE UN ÚNICO EMPLEADOR:**

**VIGESIMO PRIMERO:** La demandante ha sostenido que el controlador y dueño de ambas empresas demandadas, Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino, RUT 65.146.703-9 y la Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo E.I.R.L., R.U.T. 76.165.273-7, son representadas legalmente por doña Graciela Llanquino Catrileo, C. I. N° 5.752.613-0, ambos con domicilio en Camino Tromen s/n Km. 9, sector 5 Laureles, Temuco. Es del caso señalar, que mientras el contrato de trabajo de su representada está vinculado a la Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino, RUT 65.146.703-9, siendo esta quien paga sus imposiciones, es la empresa Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo E.I.R.L., R.U.T. 76.165.273-7, quien figura como sostenedora ante el Ministerio de Educación, sin figurar la primera de las empresas en los registros del Ministerio de Educación como sostenedora educacional. Con lo anterior se dan los supuestos que el artículo 3 del código del trabajo establece para la unidad económica entre ambas empresas.

**VIGESIMO SEGUNDO:** Si bien la demandada no controvertió expresamente este hecho, por lo que podría tenerse por tácitamente aceptado, la verdad es que la actora no acreditó de manera alguna los hechos en que se funda esta petición.

No hay ningún documento que dé cuenta que ante el ministerio de educación la sostenedora sea la Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo E.I.R.L., R.U.T. 76.165.273-7, es más, de los documentos números 1 y 2 aportados por la demandada aparece que la sostenedora es la Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino, RUT 65.146.703-9, no figurando en ningún antecedente una referencia a la Empresa Educacional Graciela Llanquino Catrileo.



Por lo demás, tanto el contrato de trabajo, las liquidaciones de remuneraciones, la carta de despido enviada el 30 de diciembre, la carta de auto despido de 9 de abril, es certificado de pago de cotizaciones previsionales mencionan cómo empleador a la Entidad Indiv. Educacional Graciela Llanquino, RUT 65.146.703-9.

Finalmente, y pese a que actualmente no es obligatorio, la demandante tampoco solicitó a la inspección del trabajo la investigación respecto de la existencia de un único empleador, por lo que esta petición será desestimada por falta de prueba.

Y visto además lo previsto en los artículos 78, 79 y 87 del Estatuto Docente; artículos 7, 10, 11, 58, 160 N° 7, 171, 172, 173, 456 y 459 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que SE RECHAZA la excepción de caducidad opuesta por las demandadas en esta causa.

II.- Que SE ACOGE la demanda deducida por doña NELLY JEANNETTE SOTO VELÁSQUEZ, profesora, C. I. N° 11.137.478-3, en contra de ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL GRACIELA LLANQUINAO, RUT N° 65.146.703-9, declarándose que su contrato de trabajo terminó por incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, a quien se condena a pagar:

a.- \$1.239.841 por indemnización sustitutiva del aviso previo;

b.- \$13.638.251 por 11 años de servicios;

c.- \$6.819.125 por incremento del 50% de la indemnización anterior de acuerdo al artículo 171 del Código del Trabajo;

d.- \$600.000 por devolución de descuento indebido a la remuneración de la actora.

Las sumas señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses del artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Se RECHAZA la demanda en cuanto se solicitaba considerar a las demandadas ENTIDAD INDIVIDUAL EDUCACIONAL GRACIELA LLANQUINAO, RUT N° 65.146.703-9 y a la EMPRESA EDUCACIONAL GRACIELA LLANQUINAO CATRILEO E.I.R.L., R.U.T. N° 76.165.273-7, como un único empleador.



**IV.-** Cada parte soportará sus propias costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en su oportunidad.

**RIT O-534-2024.**

**SENTENCIA DICTADA POR DON ROBINSON VILLARROEL CRUZAT, JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.**



BKKFXQZMXQP

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>