Santiago, ocho de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Demandas principal y subsidiaria

Pablo Barrientos Norambuena, profesor de historia, geografía y ciencias sociales, con domicilio en Avenida Maipú 1.866, comuna de Maipú, interpone demanda contra denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido, daño moral, unidad económica, acción de nulidad del despido y cobro de prestaciones contra Colegio San Nicolás de Maipú S.A., domiciliado en Mateo de Toro y Zambrano 3,016, comuna de Maipú; y, solidariamente, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° del Código del Trabajo, contra Gestora de Establecimientos Educacionales S.A., domiciliada en Compañía de Jesús 2.398, comuna de Santiago; Colegio Santa Elena S.A., domiciliado en Compañía de Jesús 2.398, comuna de Santiago; y contra Corporación Educacional Colegio San Antonio, domiciliada en Santo Domingo 2.314, comuna de Santiago.

Expone haber sido contratado por la demandada principal con fecha 24 de agosto de 2022, para reemplazar a David Fuentes, que hacía uso de licencia médica, en el cargo de “encargado de gestión escolar”. La denunciada no escrituró su contrato, pagándole su remuneración con cargo a una boleta de honorarios emitida por la propia denunciada principal.

Dicha remuneración ascendía a $717.398, a pesar de que en el proceso previo a su contratación, se le ofreció el pago de una remuneración líquida de $757.960.

Debido a su buen desempeño, se extendió su relación laboral durante todo el año escolar 2022, desempeñándose posteriormente como profesor jefe de cuarto medio y suscribiéndose un contrato de trabajo en que se indicaba como fecha de inicio de la relación laboral el siete de septiembre de 2022. A pesar de que esa fecha no correspondía a la realidad, se vio en la necesidad de firmar el contrato para asegurar su fuente laboral.

Varias jefaturas, entre ellas la directora, Alejandra Garrido, y el coordinador académico, Francisco Ossandón, le manifestaron en reiteradas ocasiones su intención de que se renovaría su contrato dado que se necesitaban profesores en el establecimiento, incluso señalándole que la

proyección era que asumiera la jefatura de tercero medio del año 2023, y posteriormente cuarto medio del año 2024.

El domingo seis de noviembre de 2022, mientras se dirigía a su hogar en la comuna de Maipú, fue objeto de un intento de asalto por parte de delincuentes, quienes ante su resistencia le golpearon con objetos contundentes. Producto de la grave agresión, sufrió múltiples fracturas en su pierna derecha y debió ser operado en dos ocasiones en el Hospital de Maipú. Actualmente está en período de recuperación, pero imposibilitado de salir de su domicilio y con orden de reposo médico seguramente por varios meses más.

Apenas pudo utilizar su teléfono celular dio aviso de lo ocurrido a su jefatura, a quien mantuvo al tanto permanentemente de su situación de salud y a quien siempre mostró preocupación por la situación del Colegio, aun cuando su estado de salud le exigía estar en absoluto reposo.

Su empleador, en conocimiento de esta situación, decidió, el 19 de diciembre de 2022, poner término a su contrato de trabajo invocando la causal de vencimiento del plazo. El 26 de ese mes recibió la carta en su domicilio. Manifiesta su disconformidad con la contenido de la carta, por cuanto no son efectivas las fechas que en ella se indican, ya que ha señalado que ingresé a prestar servicios el 24 de agosto y no el siete de septiembre, como sostiene la denunciada en su comunicación.

Su despido obedece evidentemente a una situación de discriminación por su condición de salud. De no haber resultado gravemente lesionado el día seis de noviembre, no habría puesto término a mi contrato de trabajo y continuaría prestando servicios para la denunciada, tal como se le señaló varias veces por sud jefaturas.

La denunciada ha invocado la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato para poner término a su contrato de trabajo, pero lo cierto es que dicha acción solo pretende encubrir el verdadero motivo por el cual se le despidió, que es su condición de salud y la imposibilidad de prestar servicios en el corto plazo. No existen dudas de que, de no encontrarse actualmente impedido de asistir a trabajar por las graves lesiones que sufrió, seguiría siendo trabajador de la denunciada. Por lo demás, los servicios de profesor de historia y jefatura de cuarto medio que yo prestaba antes del seis de noviembre, continúan siendo requeridos por la

denunciada, toda vez que son labores esenciales para un establecimiento educacional, y en ningún caso se trata de servicios considerados como temporales.

Estima haber sufrido daño moral, por las diversas órbitas de la vida personal, familiar y social que se han visto alteradas, tomando en consideración el grave impacto emocional que sufrió producto de su despido. La demandada, estando en conocimiento de su difícil situación personal y familiar, del sufrimiento que está pasando, haya decidido, de forma ilegítima y basado sólo en su situación de salud, poner término a su contrato de trabajo.

Además está afecto a una sobrecarga psicológica generada por la inseguridad y la incertidumbre de su futuro laboral, sabiendo que en su condición actual de salud ni siquiera puede presentarme presencialmente a una entrevista de trabajo.

En el mismo sentido, ha debido soportar una fuerte angustia provocada por el no pago de sus licencias médicas, por no cumplir los requisitos mínimos para acceder al pago de subsidio, debido al actuar ilegítimo de su empleadora que no formalizó su relación laboral desde su inicio, lo que le significó tener menos período de cotizaciones previsionales pagadas que el que realmente correspondía. Debió iniciar un procedimiento de reclamo ante la Superintendencia de Seguridad Social y sólo gracias a ello comenzó a recibir el pago de su subsidio, a partir del 10 de enero de 2023. Actualmente, luego de materializado el despido, ha debido afrontar nuevamente estos inconvenientes toda vez que la denunciada se negó a seguir recibiendo sus licencias médicas, las que han debido ser tramitadas presencialmente por su esposa, atendida su situación actual de incapacidad de desplazamiento, recibiendo su esposa en la Caja de Compensación respuestas negativas y contradictorias respecto a cómo se deben tramitar este tipo de licencias cuando la relación laboral del trabajador ya ha expirado. Cada licencia médica significa un nuevo sufrimiento personal y familiar, debe solicitar a terceros que le ayuden con la tramitación de las mismas, afectando gravemente su autoestima.

Avalúa este daño en $10.000.000.

La denunciada principal es un colegio particular privado católico, fundado en 1999, que funciona en Mateo de Toro y Zambrano 3016, Maipú.

Es administrado por la empresa Gestora de Establecimientos Educacionales S.A., que gestiona también la administración de los establecimientos Colegio San Antonio, Colegio San Nicolás y Colegio Santa Elena, todos ubicados en la Región Metropolitana.

Además, durante el proceso previo a su contratación, su comunicación fue en todo momento con personal de Gestora Educacional, específicamente con Eliana Rodríguez. Y la segunda entrevista de trabajo fue realizada el 12 de agosto de 2022, en las oficinas de Gestora Educacional, ubicadas en Compañía de Jesús 2.398, misma dirección en que funciona también el Colegio Santa Elena.

Los tres colegios administrador por Gestora Educacional utilizan normativas internas similares y mantienen el mismo organigrama interno.

Previas citas legales, solicita que se declare que:

1.- Las demandadas constituyen una unidad económica en los términos establecidos en los artículos 3° y 507 del Código del Trabajo, por lo que son solidariamente responsables del cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales.

2.- Existió relación laboral con la demandada principal entre el 24 de agosto de 2022 y el 28 de febrero de 2023.

3.- Con ocasión de su despido, se vulneró su derecho fundamental a la no discriminación.

4.- Se declare su despido como discriminatorio grave y, en los términos del inciso cuarto del artículo 489 del Código del Trabajo, se ordene su reincorporación y pago de las remuneraciones devengadas entre la fecha de su separación y la de su efectiva reincorporación

5.- En subsidio, se declare su despido como discriminatorio y se condene a las demandadas al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo por $7.891.378 o la cifra que el tribunal determine.

6.- Se condene a las denunciadas al pago de una indemnización por daño moral de $10.000.000 o la cifra mayor o menor que el tribunal determine.

7.- Se condene a las denunciadas al pago de las remuneraciones que se devenguen entre su separación y la convalidación del despido conforme a los dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, sobre la base de

una remuneración de $717.398 mensuales o la cifra que el tribunal determine.

8.- Se ordene el pago de sus cotizaciones de seguridad social adeudadas por los servicios prestados entre el día 24 de agosto y el 6 de septiembre de 2022.

9.- Se disponga e pago de feriado proporcional por 9,7 días corridos, equivalentes a $231.958, o la cifra que el tribunal determine.

10.- Todas las cifras demandadas se paguen con reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

11.- Se aplique multa a las denunciadas por los máximos legales o los montos que el tribunal determine.

12.- Se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado, sobre la base de análogos hechos, solicitando que se declare que:

a) Existió relación laboral con la demandada principal entre el 24 de agosto de 2022 y el 28 de febrero de 2023.

b) Su despido es injustificado, indebido o improcedente.

c) Se condene a las denunciadas al pago de las remuneraciones que se devenguen entre mi separación y la convalidación del despido conforme a los dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo sobre la base de una remuneración de $717.398 mensuales o la cifra que el tribunal determine.

d) Se ordene el pago de mis cotizaciones de seguridad social adeudadas por los servicios prestados entre el día 24 de agosto y el 6 de septiembre de 2022.

e) Se disponga el pago de feriado proporcional por 9,7 días corridos, equivalentes a $231.958 o la cifra que el tribunal determine.

f) Las cifras demandadas se paguen con reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Contestación

En la contestación, las demandadas piden el rechazo de las demandas.

Señalan que las labores del demandante entre el 24 de agosto y el seis de septiembre de 2022 consistieron en un reemplazo en labores de convivencia escolar, y no de encargado de gestión escolar. Admiten que por ese periodo se entregó al actor una boleta de prestación de servicios de terceros. Pero ello ocurrió por un error de administración, nada más, ya que por el poco tiempo que se habían solicitados los servicios del actor se entendía que se trataba de una labor específica, puntual y que no generaba vínculo laboral alguno. En todo caso al constatarse el error se procedió a pagar las cotizaciones previsionales correspondientes a ese período.

En septiembre de 2022 se le ofreció al denunciante la posibilidad de escriturar un contrato de trabajo, a partir del día siete, toda vez que se había abierto una vacante al interior del establecimiento educacional. En este sentido, se le ofreció al demandante la celebración de un contrato plazo fijo hasta el día 28 de febrero del año 2023. La remuneración ofrecida al actor, a partir del día 7 de septiembre de 2022, es aquella que figura en su contrato de trabajo, que era de $620.235, de forma que no es efectivo que se le haya ofrecido una remuneración líquida de $757.960.

En ningún momento se señaló por parte de alguna jefatura la intención de dar continuidad al contrato.

Desconocen los pormenores del accidente del actor, pues si bien es cierto que este envió alguna información sobre su estado de salud, la misma no tenía como ser corroborada y tampoco les correspondía hacerlo, ya que había una licencia médica que justificaba su ausencia.

Es efectivo que el 19 de diciembre de 2022 la Directora del Colegio San Nicolás de Maipú informó por correo electrónico al denunciante que no se renovaría su contrato de trabajo una vez vencido el plazo convenido, justamente para prevenir que se transformara en indefinido, lo que da cuenta que nunca hubo intención de extender la relación laboral más allá del plazo acordado en el mismo contrato.

La única razón del término del contrato fue, entonces, la llegada del plazo, por lo que no existe un tratamiento desigual, o carente de fundamentos objetivos.

No es cierto que el no pago de licencias médicas se debió a no haber pagado las cotizaciones previsionales del actor. Fue producto de la escasa antigüedad en el cargo que la Caja de Compensación, en un inicio, no pagó

las licencias, pero con posterioridad se pagaron todas las licencias médicas presentadas por el denunciante.

En cuanto a la nulidad del despido invocada, para efectos de evitar cualquier discusión al efecto, la empleadora también pagó las cotizaciones previsionales correspondientes al período en que el actor realizó el reemplazo del señor David Fuentes, esto es, entre el día 24 de agosto y el 6 de septiembre del año 2022. Dichas cotizaciones, se pagaron el día cinco de mayo del año 2023, esto es, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la demanda de autos.

Respecto del feriado demandado, admite adeudar solo sólo 2,25 días hábiles, correspondiente a un total de 4,25 días corridos, ascendiente a la cantidad de $87.866.

No es efectiva la unidad económica reclamada, pues cada uno de los establecimientos educacionales, tanto el Colegio San Nicolás de Maipú, el Colegio San Antonio y el Colegio Santa Elena, tiene su propio sostenedor, y, a su vez, cada sostenedor tiene un directorio particular. En este sentido cada una de las sociedades señaladas anteriormente, tiene una individualidad jurídica determinada e independiente, no existiendo en ningún caso una dirección laboral común. Si bien es cierto que la Sociedad Gestora de Establecimientos Educacionales S.A, es quien administra los colegios individualizados por el actor, es precisamente por razones de eficiencia y necesaria complementariedad entre los giros de cada una de las empresas. Es, en el fondo, una razón netamente de eficiencia en la administración, sin ser un controlador común de todos los establecimientos educacionales.

Sin embargo, no existe una dirección laboral común que organice el proceso productivo. Por el contrario, la Sociedad Gestora de Establecimientos Educacionales S.A solo administra los establecimientos educaciones, y quien se encarga de dirigir, organizar y coordinar el trabajo de cada uno de ellos y sus respectivos trabajadores son los establecimientos educaciones propiamente tales, a través de su correspondiente directorio.

CONSIDERANDO:

Primero: Por no estar controvertido, se tiene por efectivo que existió una relación laboral entre el actor y -a lo menos- Colegio San Nicolás, que se extendió entre el 24 de agosto de 2022 -fecha de inicio ratificada por el

colegio al pagar las cotizaciones de seguridad social por ese tiempo- y el 28 de febrero de 2023, en virtud de la cual el demandante se desempeñó en diversas labores docentes, contrato que terminó por vencimiento del plazo.

Segundo: La única liquidación de remuneraciones por mes completo es la de octubre de 2022, rendida por la parte demandada, según la cual el actor percibía $496.188 por sueldo base, $124.047 por gratificación legal, $17.900 por reemplazo, $49.550 por asignación de colación, y $29.453 por asignación de movilización.

Excluyendo el rubro de "reemplazo", que es esporádico -excluido, entonces, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo-, esas cantidades arrojan un total de $699.238, cifra que se tendrá como la remuneración percibida por demandante por la prestación de sus servicios.

Tercero: Tampoco ha existido controversia sustancial en cuanto a que, a fines de noviembre de 2022, el demandante sufrió lesiones significativas en una de sus piernas, que lo mantuvieron con licencia médica desde entonces, y que tal situación era de conocimiento de la empleadora.

Esto último es corroborado por los extractos de mensajería instantánea, y los dichos de la directora del Colegio San Nicolás de Maipú S.A., quien, absolviendo posiciones, admite haber estado en conocimiento del accidente e incluso que personal del colegio visitó al demandante en su domicilio.

Cuarto: El inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo prescribe que "*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo*".

Como se advierte, la ley entiende que la lesión de derechos fundamentales se produce cuando la afectación de estos carece de justificación suficiente.

Si bien la constatación de existir complicaciones de salud en el demandante coetáneas con la terminación del contrato puede configurar un indicio de discriminación, en la especie no hay vulneración constitucional porque el despido está justificado por la convención celebrada entre las partes y lo dispuesto por el número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, al haberse procedido en virtud de la llegada del plazo previsto contractualmente.

La ley no impone deber al empleador de poseer o invocar razones adicionales, ni menos atendibles, para ajustarse a esa terminación, porque tiene el mejor fundamento de todos, cual es el consentimiento de las partes en que el contrato terminará en la fecha prevista. Este acuerdo y sus alcances no puede ser modificado por un hecho posterior, es decir, no por después enfermarse una de las partes, lo acordado, que es la fecha de terminación del contrato, queda sin efecto o modificado, ni puede desde ahí extraerse una vulneración de derechos fundamentales.

Tampoco resulta improcedente aducir la terminación del contrato a plazo por existir un error en la indicación de la fecha de inicio del mismo, porque la circunstancia relevante es la designación de la fecha de término, que es propiamente la aplicación de la causal, de modo que tampoco es injustificado el despido, según se alega en la demanda subsidiaria.

En esa dirección, la expectativa de mutar el contrato a indefinido fundada en la manifestación de meras intenciones intenciones, no genera en la empresa la obligación de consentir la prolongación del vínculo contractual bajo esta otra modalidad.

Por lo demás, tales intenciones no fueron demostradas. Los tres testigos del actor que se refirieron a este tema, son todos testigos de oídas y que conocen de los hechos únicamente a través de lo señalado a ellos por aquél.

El mismo demandante, absolviendo posiciones, en todo momento mostró entender que su contrato de trabajo era a plazo.

Es cierto que el coordinador académico Francisco Ossandón manifestó al demandante, habladamente en aplicación de mensajería instantánea, según registro reproducido en la audiencia, sus deseos de que se recuperara para estar en buenas condiciones para marzo.

Mas esa expresión no puede interpretarse ni con mucho como una oferta seria de contrato de trabajo para el año que venía, ni fue formulada por quien tenía las facultades para hacerla. Por lo demás, cuando Ossandón aludió a marzo de 2023, nunca hizo referencia a algún establecimiento en específico.

En el escenario descrito, los padecimientos de salud experimentados por el actor son meramente circunstanciales, y los documentos aportados en torno a sus pormenores, como son la epicrisis, el protocolo operatorio, sus fotos, el informe de kinesiología, los antecedentes médicos incorporados como prueba nueva, y lo relatado sobre el particular por los testigos del demandante, no resultan decisivos para la decisión del asunto.

Quinto: Por consiguiente, no ha existido lesión de derechos fundamentales, lo que hace improcedente la demanda en ese extremo.

Sexto: Por estar conectada causalmente la reparación de daños morales pedida a la vulneración alegada, cual no ha existido, igualmente improcedente resulta lo pretendido por ese concepto, resultando inconducente ponderar los medios probatorios destinados a acreditarlo, en particular la declaración de la mujer del demandante.

Séptimo: En atención al tiempo trabajado, correspondería al demandante un feriado proporcional de 11,4 días corridos.

Sin embargo, han de restarse 5,6 días de remuneración correspondientes a los cuatro días hábiles usados por el demandante en septiembre de 2022, según da cuenta la solicitud aportada por la demandada.

El resultado, de 5,8 días corridos de remuneración, calculado proporcionalmente sobre el sueldo base, como disponen los artículos 71 y siguientes del Código del Trabajo, corresponde a $95.930, que deberá entonces pagar la parte demandada.

Octavo: Como dan cuenta los documentos aportados por la demandada, las cotizaciones del demandante por agosto y septiembre se pagaron el cinco de mayo de 2023.

Con todo, la deuda era superior a dos unidades tributarias mensuales de la época (aproximadamente $130.000), de forma que no aplica la exoneración que prevé el artículo 162 del Código del Trabajo, y por tanto el despido es nulo.

Si bien no ha existido carta de convalidación, tal omisión ha de entenderse suplida por la circunstancia de haber el actor demandado el pago de tales cotizaciones en este proceso, con lo cual no está en condiciones razonables de desconocer el pago efectuado, si este, como sucede en la especie, ha sido invocado y demostrado por la deudora, por lo que la terminación está convalidada el cinco de mayo de 2023, y es el demandante, así, acreedor de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo entre el uno de marzo y ese día de mayo, lo que equivale a 66 días de remuneración.

Noveno: El artículo 3 del Código del Trabajo establece qué debe entenderse por empleador, definiéndolo, en su letra a), como "*la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo*".

A su vez, la letra c) de la misma norma entrega un concepto de empresa, disponiendo que la conforma "(…) *toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada*".

Sin embargo, el inciso cuarto de la misma disposición precisa que "*Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.*

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos".

Décimo: Según se advierte de la norma transcrita, existe un elemento ineludible que ha de concurrir para que pueda configurarse una unidad económica. Este elemento está configurado por la "*dirección laboral común*".

Dicha exigencia no está definida en la ley. Sin embargo, de su formulación y el contexto en que despliega sus efectos se colige que engloba aquellos actos que son propios del empleador respecto de sus trabajadores.

Tales conductas abarcan desde el reclutamiento y pasan por la asignación de funciones, las instrucciones, la capacitación del personal, la elaboración y puesta a disposición del reglamento interno del establecimiento, el pago de las remuneraciones y de las cotizaciones de seguridad social a los organismos respectivos, la distribución de los feriados, hasta la gestión de los actos inmediatos y posteriores al término de la relación laboral.

Es preciso, entonces, que aquellas empresas respecto de las cuales se pretende configurar la existencia de un único empleador, carezcan de estructuras de organización paralelas que se ocupen de esas funciones; o bien, dicho de otro modo, que los trabajadores se vinculen con dichas empresas, en lo que toca a las cuestiones laborales, con una misma estructura o centro de decisiones de orden laboral.

Décimo primero: En la especie, se ha demostrado, y así lo han admitido los absolventes por las demandadas y la testigo de estas, directora del colegio San Nicolás, que Gestora de Establecimientos Educacionales S.A. entregaba asesorías en materias de reclutamiento y finanzas.

Como reconocieron las absolventes por las demandada, Gestora de Establecimientos funciona en el mismo domicilio, pero en lugar separado, del de Santa Elena, lo cual resulta meramente circunstancial, pues no se trata ni siquiera del mismo establecimiento en que el actor prestaba servicios.

Puede tenerse por cierto, también, que existe vínculos de administración entre las demandadas, porque en su directorio coinciden personas vinculadas con Gestora de Establecimientos y otras demandadas, como es el caso de Karina Bottinelli, a quien se ve en el directorio del Colegio San Antonio y el Colegio San Nicolás.

El video de presentación de Gestora de Establecimiento muestra que los colegios demandados fueron incorporándose de tiempo en tiempo a la gestión de esa empresa, y precisa que cada cual mantiene su propio sostenedor, con un directorio, que vela por la sustentabilidad y permanencia

en el tiempo del colegio, es decir, cuestiones que tampoco miran propiamente a la dirección laboral, aspectos estos últimos que son atendidos por un director que se ocupa de la gestión diaria. El esquema de Gestora de Establecimientos que se detalla en ese video se agota, así, en los indicados lineamientos y en la asesoría para la contratación del personal.

Eso explica la presentación de una solicitud por Gestora de Establecimientos a la Dirección del Trabajo, en 2014, respecto de San Antonio y los colegios San Nicolás de Maipú y Santa, en torno a la posibilidad de convocar a los docentes a realizar ciertas actividades durante el periodo de interrupción de clases, pues se trata de una cuestión propia de una asesoría, eminentemente especializada, y de aquellas susceptibles de ser consultada externamente.

Se confirma que esa conexión de administración no esta asociada a la dirección laboral, porque, como se puede constatar a partir de las impresiones de pantalla relativas a los equipos directivos de los establecimientos, aportadas por el actor, cada uno de estos tiene un equipo distinto.

Sin embargo, no se comprueban vínculos de propiedad en las acciones de las demandadas, dado que las escrituras de constitución aportadas muestran que, al menos en sus inicios, cada establecimiento tiene propietarios distintos.

Con todo, es claro que las cuestiones propiamente laborales, tales como remuneraciones, feriados, organización de la jornada, término de la relación laboral, se radicaban en la administración del establecimiento y no en Gestora de Establecimientos.

Así se desprende del contrato de trabajo, firmado por Pamela Pineda, quien figura como administradora del colegio en la impresión de pantalla aportada por el actor en que se describe el organigrama del establecimiento; la autorización de feriados aportada, que aparece suscrita por el “jefe directo”, la misma carta de despido, que es suscrita por la directora del colegio; y el finiquito, que si bien no es la versión firmada del mismo, en el pie de firma se individualiza también a la señalada administrador.

Se suma a lo anterior la inexistencia de antecedentes en orden a haberse vinculado el actor con estructuras organizacionales de orden laboral pertenecientes a las demás demandadas en las materias a que se ha hecho referencia antes como aquellas propias de la dirección laboral común.

De este modo, los documentos referidos a constitución de sociedades, poderes y similares, como sesiones de directorios, aportados por las partes, no logran desplegar sus efectos en cuestiones propiamente laborales, sino que a lo sumos dan cuenta de vínculos de propiedad o administración que no alcanzan a la dirección laboral.

Por tanto, no habrá lugar a lo pretensión de declarar que las demandas conforman un mismo empleador.

Décimo segundo: La demás prueba, pormenorizada en el acta de la audiencia de juicio, no altera lo razonado.

Los correos electrónicos de agosto de 2022, la boleta de prestación de servicios, la exhibición de liquidaciones y registro de asistencia, apuntan a una cuestión finalmente admitida por las empleadora.

El finiquito y las formalidades del despido aluden a cuestiones no debatidas.

Los testigos de la parte demandada, la directora y el coordinador académico del Colegio San Nicolás, ratifican la naturaleza del contrato de trabajo del actor, que no hubo ofrecimiento para el año 2023, y que tuvieron conocimiento del accidente del demandante, en congruencia con lo ya establecido.

Décimo tercero: Por no resultar totalmente vencida alguna de las partes, cada cual soportará sus costas.

Por estas consideraciones, las disposiciones citadas y aplicables y lo previsto en los artículos 453 y siguientes del Código del Trabajo, se declara que:

1.- No ha existido lesión de derechos fundamentales

2.- Se acoge la demanda principal solo en cuanto se condena a la demandada a pagar al actor:

a) $95.930 por feriado proporcional.

b) $1.538.324 por nulidad del despido.

c) Los incrementos legales que prevén los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo sobre esas cantidades.

3.- Se rechazan las demandas principal, en lo demás pedido, y la demanda subsidiaria.

4.- Cada parte soportará sus costas.

Regístrese y archívese, en su oportunidad.

RIT T-797-2023

RUC 23- 4-0473603-5

Pronunciada por Daniel Juricic Cerda, juez titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a ocho de febrero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

Daniel Matías Juricic Cerda
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Ocho de febrero de dos mil veinticuatro
17:30 UTC-3

A contar del 03 de septiembre de 2023, 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