

Santiago, treinta de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparecen doña Verena Alejandra Castro Herrera, cédula de identidad número [REDACTED] domiciliada en [REDACTED] don Esteban Eduardo Méndez Baretta, cédula de identidad número [REDACTED] domiciliado en [REDACTED] doña Cecilia Lilian Sandoval Páez, cédula de identidad número [REDACTED] domiciliada en [REDACTED] doña Carolina Andrea Santis Vivar, cédula de identidad número [REDACTED] domiciliada en [REDACTED] doña Yuli Aixa Toledo Astillo, [REDACTED] domiciliada en [REDACTED] y doña Pamela Patricia Quiroga Venegas, cédula de identidad número [REDACTED] domiciliada en [REDACTED] interponiendo demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, [REDACTED] representada legalmente por don Axel Muller Bravo, cédula de identidad número [REDACTED] ambos con domicilio en [REDACTED]. Señalan que todos ellos fueron contratados como docentes en diversos establecimientos educacionales de la comuna de Providencia que dependen administrativamente de la demandada, con las fechas de inicio de la relación que se señalan en la demanda y que van desde el año 2012 a 2016, en las asignaturas de lenguaje, química, filosofía, historia y geografía y docentes de apoyo en aula, con la carga horaria que se señala para cada uno de los casos, todos fueron contratados desde el inicio de sus respectivas relaciones laborales por medio de contratos a plazo fijo sucesivos que se iban renovando año a año, que en general tenían una vigencia entre el mes de Marzo a Febrero del año siguiente, excediendo con creces los dos años que sería el límite impuesto por el legislador para las contrataciones temporales, con una continuidad que además se aprecia en el pago sostenido y permanente de las cotizaciones de seguridad social de las demandantes. Señalan que han firmado finiquitos luego del vencimiento de los contratos a plazo, sin embargo la relación laboral nunca se ha interrumpido realmente, por lo que dichos finiquitos no pueden producir el efecto de poner término a las diversas relaciones laborales, puesto que serían actos cometidos en fraude a la ley al no haber un término efectivo de la relación de trabajo. En cuanto al término de sus contratos, señalan que el cese se produce el día 28 de febrero de 2018 de acuerdo a la causal establecida en el Art. 72 letra d del Estatuto Docente, esto es el término del periodo para el cual se efectuó el contrato, cuestión

que controvierten porque estiman que la real naturaleza de las relaciones de trabajo eran indefinidas, lo que torna improcedente la aplicación de la causal de vencimiento del periodo contratado, dado que la aplicación supletoria del art. 159 N° 4 del Código del Trabajo hace que exista un límite a las contrataciones temporales y al número de renovaciones de contratos a plazo fijo sucesivos, que en el caso se excede, además de haber estado en posición de tener la confianza legítima en la renovación de las contrataciones, de acuerdo a lo que ha fijado la Contraloría General de la República. Se explicaría en las cartas de despido que la razón para la no renovación es la necesidad de racionalizar la dotación docente comunal, sin embargo en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) de los años 2018 y 2017 no hay diferencias significativas como para justificar la desvinculación del personal docente. Consideran que el Código del Trabajo tiene aplicación supletoria de acuerdo al Art. 71 del Estatuto Docente, habiendo una omisión en dicha norma especial sobre el tratamiento que debe darse a la desnaturalización de los contratos a plazo fijo, por lo que en dicho caso debería aplicarse el Art. 159 N° 4 del Código del Trabajo, que en el caso implicaría que la relación laboral de las demandante debe entenderse como indefinida, tomando en cuenta que el Art. 25 del Estatuto Docente establece casos específicos en los cuales se puede contratar a un docente a contrata por plazo, ninguno de los cuales aplica en estos autos para las demandantes, de manera tal que la interpretación que plantea la demanda se aviene con los principios pro operario, de estabilidad relativa en el empleo y de primacía de la realidad. Por tanto, estimando que el despido de las demandantes resulta injustificado, por no ser aplicable la causal de término del periodo contratado al ser las relaciones laborales de autos indefinidas, pide que la demandada sea condenada al pago de indemnización por años de servicio y recargo legal de ella, además de la declaración de nulidad de los finiquitos firmados por las partes.

SEGUNDO; Que la demandada contesta la demanda pidiendo el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que es efectivo que las demandantes prestaron servicios como docentes con los contratos a plazo fijo que se señalan en la contestación, negando que la suscripción de estos contratos haya hecho devenir la relación en indefinida, toda vez que los contratos fueron celebrados al amparo de las normas de la Ley N° 19.070 sobre Estatuto Docente, cuerpo que rige a los profesionales de la educación y que en su Art. 25 dispone la posibilidad de que dichos profesionales sean contratados como titulares o como contratados, siendo esta última la categoría bajo la que fueron contratadas las demandantes de autos, siendo esos contratos intrínsecamente temporales de acuerdo a lo que ha determinado la Contraloría General de la República así como los Tribunales Superiores de Justicia. En cuanto a la situación específica de las demandantes, niega la fecha de inicio que se reclama respecto de la demandante Sandoval, ya que esta

habría comenzado el 01 de agosto de 2012, así como la continuidad de la demandante Toledo, ya que ella habría prestado servicios hasta el 28 de febrero de 2017 y luego habría sido contratada desde el 21 de marzo de 2017 para prestar servicios en un establecimiento diferente. De acuerdo a lo anterior, se interpone excepción de caducidad respecto de las relaciones laborales habidas antes del 01 de marzo de 2017 y en el caso de la demandante Toledo respecto de aquellas iniciadas antes del 21 de marzo de 2017, por ser cada una de las relaciones laborales independientes entre sí y haberse excedido respecto de cada una de ellas el plazo para la interposición de la acción que se reclama. Señala que efectivamente se firmaron en cada oportunidad finiquitos, los que están exentos de todo vicio y no fueron impuestos a las trabajadoras, por lo que opone la excepción de finiquito respecto de las relaciones habidas antes del 1 de marzo de 2017 y del 21 de marzo de 2017 en caso de la demandante Toledo. En cuanto al término de la relación laboral, señala que es efectivo que las docentes fueron notificadas en Diciembre de 2017 que sus contratos a plazo no sería renovados, al amparo de la causal del Art. 72 letra d del Estatuto Docente, decisión que se basa en la necesidad de racionalizar la dotación docente, ajustado las horas de acuerdo a los requerimientos de cada establecimiento, sin perjuicio de que la causal aplicada no requiere de mayores explicaciones, igualmente es efectivo lo que expresa la carta, ya que en cada establecimiento tuvo lugar una disminución de docentes y la correspondiente disminución de horas que correspondían a ellos, de acuerdo a lo que explica en cada caso para cada una de las demandantes. Alega que el pago de indemnizaciones no es procedente por la causal aplicada y que de acuerdo al Estatuto Docente solo en algunos casos resulta posible el pago de indemnizaciones, no en la generalidad de las causales de término de la relación de trabajo.

TERCERO; Que en la audiencia preparatoria de fecha 26 de junio de 2018 se resolvió dejar la resolución de las excepciones de caducidad y finiquito para la presente sentencia definitiva, asimismo en aquella audiencia y en la continuación de fecha 12 de julio de 2018 se realizó el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como hechos controvertidos los siguientes:

- 1.- Estipulaciones y modalidades de los contratos de trabajo suscritos y/o acordados entre las partes como de sus respectivas modificaciones y anexos.
- 2.- Estipulaciones y modalidades de los finiquitos que habrían acordado las partes.
- 3.- Fecha y formalidades de la comunicación por medio de la cual la demandada puso término a los servicios laborales de la demandante.
- 4.- Efectividad de los hechos consignados como fundamento de la separación de las demandantes, circunstancias de los mismos.

5.- Remuneración percibida por las demandantes durante los tres últimos meses íntegramente trabajados como durante los tres últimos meses previos al despido.

CUARTO; Que en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

DOCUMENTAL

Respecto de doña Verena Castro Herrera:

1.- Carta de despido dirigida a nuestra representada, emitida por la demandada con su membrete y suscrita por Axel Müller secretario general de la Corporación de desarrollo social de Providencia, de fecha 27 de diciembre de 2017.

2.- Certificado de cotizaciones cuenta de cotizaciones obligatorias emitido por FONASA, de fecha 19 de marzo de 2018.

3.- Certificado de cotizaciones emitido por AFP Modelo, de fecha 31 de enero de 2018.

4.- Set de seis (6) liquidaciones de sueldo emitidas por la demandada, correspondiente a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018.

5.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 12 de marzo de 2012.

6.- Anexo contrato de trabajo, ampliación de contrato.

7.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2013.

8.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2014.

9.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2015.

10.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2016.

11.- Finiquito de fecha 28 de febrero de 2018, con reserva de derechos manuscrita.

Respecto de don Esteban Eduardo Méndez Beretta:

1.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2016.

2.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2017.

3.- Anexo modificación contrato de trabajo que reconoce bienios y modifica ítem Asignación de Experiencia, de fecha 29 de septiembre de 2017.

4.- Anexo modificación contrato de trabajo que modifica y aumenta jornada horaria de trabajo.

5.- Anexo modificación contrato de trabajo que establece reajuste del 3,2% según ley N° 20.975, de fecha 01 de diciembre de 2016.

6.- Certificado de cotizaciones cuenta de cotizaciones obligatorias emitido por AFP Hábitat, de fecha 13 de marzo de 2018.

7.- Set de seis (6) liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018.

Respecto de doña Cecilia Lilian Sandoval Páez:

- 1.- Carta de despido de fecha 27 de diciembre de 2017.
- 2.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 2 de mayo de 2013.
- 3.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2014.
- 4.- Anexo contrato de trabajo, ampliación de contrato.
- 5.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2015.
- 6.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2016.
- 7.- Anexo modificación contrato de trabajo que establece reajuste del 3,2% según ley N° 20.975, de fecha 01 de diciembre de 2016.
- 8.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2017.
- 9.- Anexo modificación contrato de trabajo que reconoce bienios y modifica ítem Asignación de Experiencia.
- 10.- Set de seis (6) liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018.
- 11.- Certificado de cotizaciones de salud pagadas emitido por Isapre Consalud, de fecha 06 de marzo de 2018.
- 12.- Finiquito contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2018 con reserva de derechos manuscrita.

Respecto de doña Carolina Andrea Santis Vivar:

- 1.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2017.
- 2.- Set de seis (6) liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018.
- 3.- Certificado de cotizaciones previsionales emitido por AFP PlanVital, de fecha 21 de marzo de 2018.
- 4.- Carta de despido de fecha 27 de diciembre de 2017.

Respecto de doña Yuli Aixa Toledo Astudillo:

- 1.- Carta de despido de fecha 27 de diciembre de 2017.

2.- Certificado de cotizaciones emitido por AFP Capital S.A. de fecha 27 de marzo de 2018.

3.- Set de seis (6) liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018.

4.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2017.

5.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2015.

6.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2014.

7.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 18 de marzo de 2013.

8.- Set de nueve (9) anexos de modificación contrato de trabajo que modifica y aumenta jornada horaria de trabajo de fechas: del 01/03/2014 al 28/02/2015 (2 anexos); del 01/03/2015 al 29/02/2016 (3 anexos) y del 21/03/2017 al 28/02/2018 (1 anexo).

9.- Modificación contrato de trabajo que establece reajuste del 4,1% según ley N° 20.975, de fecha 01 de diciembre de 2015.

10.- Modificación contrato de trabajo de fecha 01/03/2016 al 28/02/2017 que reconoce bienes y modifica ítem Asignación de Experiencia.

Respecto de doña Pamela Patricia Quiroga Venegas:

1.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 6 de mayo de 2013.

2.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2014.

3.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2015.

4.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2016.

5.- Contrato de trabajo docente plazo fijo de fecha 1 de marzo de 2017.

6.- Carta de despido de fecha 27 de diciembre de 2017

7.- Certificado de cotizaciones cuenta de cotizaciones obligatoria emitido por FONASA, de fecha 20 de marzo de 2018.

8.- Certificado de cotizaciones de cuentas de cotizaciones obligatorias emitido por AFP Hábitat, de fecha 26 de febrero de 2018.

9.- Set de seis (6) liquidaciones de sueldo correspondientes a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018.

10.- Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal 2018, Corporación desDesarrollo Social de Providencia.

CONFESIONAL

Prestó declaración en representación de la parte demandada don José Antonio Tapia Pérez, luego de haber sido legalmente juramentado.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Doña Lorena Galdames González.
- 2.- Doña Marta Hermosilla Arce.
- 3.- Doña Miriam Rabah Cahbar.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

A petición de la parte demandante fueron exhibidos los siguientes documentos por la demandada:

1.- Contrato entre Verena Castro Herrera y la Corporación de Desarrollo Social de Providencia desde el 01 de marzo de 2017 al 28 de febrero de 2018.

2.- Los diferentes contratos que actualmente tienen los diversos profesores que imparten las siguientes asignaturas en los siguientes colegios:

- a. Colegio Tajamar, Lenguaje.
- b. Liceo José Victorino Lastarria, Filosofía.
- c. Liceo Carmela Carvajal, Química.
- d. Liceo 7, Filosofía.
- e. Liceo Arturo Alessandri Palma, Historia y Geografía.

3.- Los contratos desde agosto de 2012 a marzo de 2017 respecto de la demandante Carolina Santis Vivar

QUINTO; Que la demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

Respecto de doña Verena Alejandra Castro Herrera

1. Contrato de trabajo de 12 de marzo de 2012 y 2 anexos de 2012
2. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2013 y 1 anexo de 2013
3. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2014 y 5 anexos de 2014
4. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2015 y 3 anexos de 2015

5. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2016 y 3 anexos de 2016.
6. Finiquitos de fecha 28 de febrero de 2018, 29 de febrero de 2016, 28 de febrero de 2014 y 28 de febrero de 2013.
7. Carta de aviso de no renovación de contrato de trabajo de 27 de diciembre de 2017, suscrita por la trabajadora.

Respecto de don Esteban Eduardo Méndez Beretta

1. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2017 y dos anexos de 2017
2. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2016 y 2 anexos de 2016.
3. Finiquito 28 de febrero de 2018
4. Carta de comunicación de no renovación del contrato de fecha 27 de diciembre de 2017, y comprobante de envío al trabajador.

Respecto de doña Cecilia Lilian Sandoval Páez

1. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2017 y 1 anexo de 2017.
2. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2016
3. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2015 y 1 anexo de 2015
4. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2014 y 1 anexo de 2014.
5. Contrato de fecha 02 de mayo de 2013
6. Finiquito 30 de noviembre de 2013; 28 de febrero de 2015, 29 de febrero de 2016 y 28 de febrero de 2018.
7. Carta de comunicación de no renovación del contrato de fecha 27 de diciembre de 2017, suscrita por la trabajadora y con comprobante de envío.

Respecto de doña Carolina Andrea Santis Vivar

1. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2017;
2. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2016 y 3 anexos de 2016.
3. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2015 y 1 anexo de 2015;
4. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2014.
5. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2013;
6. Contrato de trabajo de 01 de agosto de 2012;
7. Finiquito 28 de febrero de 2018; 29 de febrero de 2016, 28 de febrero de 2015 y 28 de febrero de 2014.
8. Carta de comunicación de no renovación del contrato de fecha 27 de diciembre de 2017.

Respecto de doña Pamela Patricia Quiroga Venegas

1. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2017 y 3 anexos de 2017;
2. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2016 y 1 anexo de 2016;
3. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2015 y 1 anexo de 2015;, 1 anexo de diciembre de 2015
4. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2014, 2 anexos de 2014;
5. Contrato de trabajo de 06 de mayo de 2013, 1 anexo 2013
6. Finiquitos de fecha 28 de febrero de 2018, 29 de febrero de 2016, 28 de febrero de 2015 y 28 de febrero de 2014.
7. Carta de comunicación de no renovación del contrato de fecha 27 de diciembre de 2017, con comprobante de envío.

Respecto de doña Yuly Aixa Toledo Astudillo

1. Contrato de trabajo de 21 de marzo de 2017 y 5 anexos.
2. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2015 y 4 anexos;
3. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2014 y 2 anexos;
4. Contrato de trabajo de 18 de marzo de 2013.
5. Finiquitos de fecha 28 de febrero de 2018, 28 de febrero de 2017 y 29 de febrero de 2016;
6. Carta de comunicación de no renovación del contrato de fecha 27 de diciembre de 2017, y con comprobante de envío.

Prueba común

1. Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por Previred de todos los trabajadores.
2. Liquidaciones de remuneraciones de los meses de septiembre de 2017 a febrero de 2018 de todos los trabajadores.
3. Cuadro comparativo dotación marzo 2017 y marzo 2018, suscrito por don Luis Salinas Inostroza, Jefe de Departamento de Recursos Humanos de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandada las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Don Carlos Aguilar Santana.

2.- Don Luis Salinas Inostroza.

SEXTO; Que respecto de la excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, ella debe ser rechazada. En la especie la acción entablada es una de despido injustificado y cobro de prestaciones a raíz del despido de los demandantes que se materializó el día 28 de Febrero de 2018, en razón de ese hecho es que deben ser computados los plazos para la interposición de la demanda, ya que ese es el hecho que está siendo impugnado, no se ha pedido que se declare injustificados los términos de las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al mes de Marzo de 2017, porque la parte demandante reclama que esos términos no fueron reales, sino que mera formas de encubrir una relación laboral que era indefinida, por lo que la regularidad de esos despidos, en cuanto a si es que son o no justificados no está en debate, lo discutido es la regularidad del despido producido en Febrero de 2018. La relevancia de los contratos anteriores y las relaciones laborales que pudieron haber tenido lugar antes, así como sus despidos y finiquitos, viene dada por la posible existencia de una continuidad de la relación laboral, que eventualmente pudo haber hecho aplicables las normas del Código del Trabajo a la relación de las actoras, así como a la fecha de inicio de dichas relaciones laborales, cuestiones que no dicen relación con el plazo de interposición de la demanda, sino que con la efectividad de ser aplicables las normas especiales del Estatuto Docente y la antigüedad que debe ser reconocida a las trabajadoras a efectos del cálculo de la indemnización por años de servicio, pero esas prestaciones derivan de la ilicitud del despido que ocurre el día 28 de febrero de 2018 y no de la calificación de los despidos ocurridos antes de esa fecha. Por tanto, cuando la demandada plantea la caducidad de la acción respecto de relaciones anteriores a Marzo de 2017 confunde los planos de la discusión, suponiendo que en el caso se está resolviendo la justificación de cada uno de los términos de la relación que formalmente se dieron durante el curso del vínculo entre las partes, lo que no es correcto, lo único debatido es la justificación del último de los despidos, que no se ajustaría a derecho, en la tesis de la parte demandante, porque todos los contratos de trabajo que fueron suscritos en su oportunidad forman un continuo y configuran una sola relación laboral, para efectos de lo cual es necesario resolver si es que efectivamente se dan los supuestos de una contratación al amparo del Art. 25 del Estatuto Docente y si es que resultan aplicables las normas del Código del Trabajo para efectos del término de la relación laboral, siendo necesaria la discusión sobre el contenido de todas las contrataciones, pero nada de esto tiene que ver con el plazo de la acción de despido injustificado dirigida única y exclusivamente en contra de aquel despido de Febrero de 2018. Si es que no es cierto que los contratos formen una

unidad o si es que no es correcto que deban aplicarse las normas del Código del Trabajo, la demanda debe ser rechazada porque el despido impugnado, de 28 de febrero de 2018, se ajusta a derecho, por el contrario, si es que la teoría del caso de la parte demandante es correcta, entonces la acción debe ser acogida y en base a ello deben ser calculados los años en que se prestaron servicios por cada una de las demandantes, pero esto no implica que se haga una calificación de los despidos ocurridos antes de Marzo de 2017, porque esos actos no fueron los que en realidad pusieron término a la relación laboral, sino que solamente el despido de Febrero de 2018 tuvo ese efecto, los demás solamente habrían encubierto la real naturaleza del vínculo entre las partes, por tanto nada de ellos podía ser impugnado como injustificado en su momento.

Por lo anterior, siendo la presente una acción de despido injustificado en contra del acto de 28 de febrero de 2018, está interpuesta dentro del plazo de caducidad fijado en la ley y la discusión sobre el efecto que tienen los contratos, despidos y finiquitos suscritos antes de Marzo de 2017 tiene que ver con la naturaleza del vínculo que unía a las partes y los años en que se prestaron servicios, nada de lo cual dice relación con el plazo de interposición de la demanda.

SÉPTIMO; Que en cuanto a la excepción de finiquito, la procedencia de la misma depende en buena medida de lo que se resuelva sobre el fondo del asunto, toda vez que se está debatiendo en estos autos si es que la relación laboral era efectivamente a plazo, siendo cada relación laboral independiente de las demás, en cuyo caso los finiquitos tienen el valor normal, o bien si es que las relaciones laborales encubrían una única relación de trabajo, supuesto en el cual el efecto del finiquito debe necesariamente ser diferente, ya que hay que analizar el valor que puede tener un instrumento de esta naturaleza suscrito durante la vigencia de la relación laboral que resultaría única, continúa e indefinida, encubierta por los sucesivos contratos y finiquitos entre las partes. Por tanto, para la resolución de la excepción en primer lugar debe despejarse si es que efectivamente puede entenderse que las relaciones laborales eran a plazo fijo o no, cuestión que además determinará la procedencia de la causal de término aplicada a las demandantes.

Dentro de este marco, cabe destacar el contenido del Art. 25 del Estatuto Docente, norma que establece:

“Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.”

Como puede apreciarse, la norma en comento establece dos tipos de profesionales de la educación, por un lado los titulares, cuyo nombramiento depende de un procedimiento que permite acceder a dicha calidad que consiste en un concurso público, lo fue explicado por los diversos testigos que depusieron en autos que declaran sobre tal circunstancia y además agregan que a la calidad de titular también puede accederse por medio de una ley que especialmente otorgue la titularidad a determinados profesionales de la educación. Por otro lado, se autoriza la contratación de personal denominado “contratado”, que son personas a contrata que puede tener un vínculo temporal con los sostenedores, en este caso la Corporación de Desarrollo Social de Providencia. Sin embargo, la ley establece una serie de normas y requisitos para la contratación de este último tipo de profesionales, de partida el Art. 26 señala que este tipo de profesionales no puede exceder de un 20% del total de personal contratado, de manera tal que la norma general es que mayoritariamente los profesionales de la educación sean titulares, además de ello, la regla general en la materia es que la contratación de estos profesionales sea en calidad de titulares, no solo por una cuestión de números y porcentajes, sino que porque el Art. 25 en su inciso tercero establece que los profesionales contratados o a contrata solo pueden desarrollar determinadas funciones, que se limitan a labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares. Es decir, que la regla general siempre es la titularidad, en primer lugar porque los titulares deben ser por lo menos un 80% de los profesionales en cada Municipalidad o Corporación, pero además por la forma en cómo se conceptualiza al profesional contratado, que no puede existir para cubrir cualquier función, la Municipalidad o Corporación no puede simplemente recurrir a este mecanismo para cubrir cualquier necesidad, sino que solamente se encuentra autorizada para formular este tipo de contratos en la medida que concurren alguno de los supuestos establecidos en la norma para la procedencia del profesional contratado, si es que estos supuestos no existen entonces las necesidades del servicio deben ser cumplidas por los profesionales titulares. Ante esto, si es que una Municipalidad o Corporación tiene una necesidad de cubrir funciones docentes regulares, no contempladas en el inciso tercero del Art. 25, no puede contratar a un profesional a plazo, sino que lo que tiene que hacer es abrir un concurso público de manera tal de proveer el cargo titular, porque un profesional contratado no puede realizar funciones generales dentro de una Municipalidad o Corporación o más concretamente en un establecimiento educacional, a lo sumo se podría incluir a un

contratado para cubrir una necesidad general por el tiempo que demore el concurso correspondiente, de acuerdo a la definición de labor docente transitoria que da el art. 70 del Reglamento del Estatuto Docente, pero ello sería válido solo en la medida de que estuviese pendiente la designación del titular.

OCTAVO; Que así las cosas, las normas legales especiales que rigen la contratación a plazo de profesionales de la educación solo tiene aplicación si es que el contrato fue celebrado dentro de los límites del Art. 25 del Estatuto Docente, como lo señala la demanda, si es que dicha contratación no fue realizada dentro de esos márgenes entonces es ilegal y no puede producir el efecto que dispone el Estatuto Docente para dichas contrataciones, de la misma forma que, por ejemplo, la pretensión de aplicar el Estatuto Administrativo a una persona contratada a honorarios fuera de los márgenes del Art. 11 de dicho cuerpo normativo no es procedente, porque para que ello ocurra es necesario que los supuestos de la norma legal que habilita para dicha contratación se cumplan, en caso contrario las normas especiales no pueden tener aplicación porque equivaldría a otorgar validez y vigencia a un acto que se ha ejecutado en contravención a las normas jurídicas, conclusión que es del todo inaceptable. Lo anterior es especialmente cierto cuando el estatuto especial que se invoca tiene una regla general diferente y el caso que se trata es una situación jurídica especial y excepcional, porque en esos casos el incumplimiento del presupuesto de hecho para la contratación excepcional deriva en que ella no se produce y por tanto los contratos y actos jurídicos celebrados a su amparo no tiene el valor que tendrían de haberse realizado dentro de los márgenes que la norma establece. En el caso, como se ha dicho, la regla general es que las funciones docentes sean realizadas en calidad de titulares por los profesionales de la educación, quienes no están sujetos a ningún plazo de vigencia de sus contratos, solo en casos excepcionales se autoriza la contratación de personas por plazos determinados, de manera tal que si la demandada pretende que se apliquen las normas especiales, que implican la posibilidad de contratar sucesivamente y de forma reiterada en el tiempo sin límite alguno a personas a plazo fijo y que aun así sea palpable lo dispuesto en el Art. 72 letra d del Estatuto Docente, es necesario que se pruebe que el supuesto de hecho para realizar dichas contrataciones se cumplió, en caso contrario esos actos no puede tener el efecto pretendido por las razones antes explicadas.

NOVENO; Que del análisis de los contratos de las demandantes se puede establecer que ellas fueron contratadas para las siguientes funciones:

En el caso de la demandante Verena Castro, en todos los contratos que fueron incorporados la función es siempre la misma, docente de lenguaje de nivel media, las anexas que deriven del cargo y las actividades no lectivas que le sean asignadas.

En el caso del demandante Esteban Mendez, su contrato de Marzo de 2016 fija como sus funciones las de docente de nivel media de filosofía, las anexas del cargo y no lectivas que le sean asignadas y en el contrato de Marzo de 2017 es contratado como docente apoyo en aula.

En el caso de la demandante Cecilia Sandoval, sus contratos desde el año 2013 al 2015 establecen funciones como docente nivel básica en asignatura de educación general básica, las que emanen de dicho cargo y las no lectivas y los contratos de Marzo de 2016 y Marzo de 2017 establecen que su función es apoyo docente en aula.

En el caso de la demandante Andrea Santis, es contratada como docente nivel media en la asignatura de química, además de las labores anexas de dicho cargo y las no lectivas que le sean asignadas.

En el caso de la demandante Yuli Toledo, es contratada como docente nivel media de la asignatura de filosofía, además de las labores que de dicho cargo y las no lectivas que le sean asignadas. Adicionalmente hay varios anexos en que se le encargan más funciones, como la participación en el proyecto de integración escolar o el plan de mejoramiento educativo, pero para estas funciones se celebran los mencionados anexos que aumentan el número de horas de trabajo fijadas en los contratos.

Finalmente, la demandante Pamela Quiroga es contratada como docente nivel media en la asignatura de historia y geografía, además de las labores que de dicho cargo y las no lectivas que le sean asignadas.

Como puede verse, de la mera lectura de los contratos de trabajo de las demandantes no se aprecia que se cumpla ninguno de los supuestos del Art. 25 del Estatuto Docente, de acuerdo a las definiciones que se contienen en el Art. 70 del Reglamento del Estatuto Docente, toda vez que son contratadas para el desarrollo de asignaturas que son claramente habituales dentro de los programas que debe desarrollar la Corporación en los colegios, tales como lenguaje y comunicación, química, historia y geografía, además del trabajo que correspondía a la demandante Sandoval, quien estaba contratada como docente de educación general básica, ni siquiera adscrita a una asignatura en particular, que es lo lógico dentro de la educación básica. De la misma forma, no hay ninguna indicación en la prueba de la parte demandada de que las funciones de docente apoyo en aula sean diferentes a la participación de los docentes en las clases regulares, que es el sentido natural y obvio de la expresión que se contiene en los contratos, de manera tal que no se puede atribuir que ninguna de las funciones para las que fueron contratadas las demandantes y el actor de estos autos sean labores de aquellas establecidas en el Art. 25 inciso tercero del Estatuto Docente. Así, no puede predicarse que las demandantes hayan hecho labores transitorias, ya que todas las asignaturas que se han mencionado en los

contratos dicen relación con asignaturas permanentes, siendo un hecho público y notorio que ellas son impartidas desde hace décadas; tampoco puede predicarse que sean labores experimentales, ya que las labores de las demandantes se circunscriben a impartir docencia en asignaturas que son normales y básicas dentro de cualquier institución educativa, o bien labores docentes de educación general básica, que nada tiene de experimental o bien desarrollar trabajo de apoyo en las aulas de forma regular en las asignaturas regulares, sin prueba de que ese apoyo haya tenido relación con una situación experimental, entendiéndose que además la labor experimental debe ser acotada en el tiempo de acuerdo a la definición del Art. 70 del Reglamento del Estatuto Docente; tampoco pueden ser calificadas las asignaturas como una labor optativa, de hecho el mismo testigo Aguilar de la demandada señala que en la Corporación no hay establecimientos con planes propios, sino que se remiten a los nacionales y no se aprecie que ninguna de las asignaturas señaladas sea optativa de impartir por los establecimientos, más allá de la configuración que de cara a los alumnos puede tener la oferta de determinadas asignaturas, por lo demás no hay prueba de que ninguna de estas asignaturas figure como optativa en el plan de estudios correspondiente, exigencia que también hace el reglamento; tampoco se trata de una labor docente especial, que debe ser una labor transitoria y dentro del juicio no ha habido prueba alguna de ello; finalmente es claro que las demandantes no estaban en reemplazo de ningún docente titular, no se expresa nada de ello en los contratos, los que además debería tener el nombre del docente reemplazo y el motivo del reemplazo. De hecho, pese a que la contestación de la demanda invoca el Art. 25 en análisis para justificar la contratación de las demandantes, en ningún momento explica cuál es el supuesto de hecho que la habilitaba para recurrir a dicha norma y contratar por un plazo determinado a las demandantes y no cubrir las funciones que desarrollaban por medio de un docente titular previo concurso correspondiente, y preguntada esta situación en la etapa de observaciones a la prueba, con el objetivo de aclarar la teoría del caso de la demandada, la apoderada que comparece a la audiencia tampoco entrega ninguna información sobre el supuesto de hecho que hacía procedente la contratación conforme al inciso tercero del tantas veces invocado Art. 25 del Estatuto Docente, por lo que claramente se deja ver que la contratación de las actoras lo fue en base a una norma legal especial, con presupuestos de procedencia específicos, pero sin que se dieran ellos y sin que siquiera la Corporación demandada tomase en consideración ninguno de dichos supuestos al momento de suscribir los contratos. Por su parte, los testigos de la parte demandante fueron contestes en señalar que las demandantes cumplían funciones docentes habituales y permanentes dentro de los establecimientos a los que estaban destinadas, con labores docentes en sus respectivas

asignaturas, es decir, la función docente habitual y no aquellas fijadas en el inciso tercer del Art. 25 del Estatuto referido.

DÉCIMO; Que conforme a lo que se ha razonado en el considerando precedente, es claro para este juez que la contratación de las demandantes no se ha ajustado a derecho, porque se las ha contratado bajo un estatuto que no resultaba aplicable al no concurrir ninguno de los presupuestos de hecho para la aplicación de la norma especial y por ende la Corporación no estaba habilitada para recurrir a esta forma excepcional respecto de las trabajadoras y trabajador de autos, siendo improcedente dar aplicación al estatuto especial que se pretende por la demandada cuando los requisitos para ello no se han cumplido y el efecto que ha tenido esta forma de contratación es única y exclusivamente sustraer a la demandada del cumplimiento de las normas legales que rigen a los profesionales de la educación, tratando como persona contratadas a plazo fijo a quien desarrollaban una labor que la ley ha dispuesto debe ser realizada por personas que tengan la titularidad en los cargos. Esta sustracción de los efectos jurídicos queda de manifiesto cuando consideramos la causa de los despido que se impugnan, ya que los dos testigos de la parte demandada señalan que el motivo por el cual no se renovó contrato fue porque habría habido dentro de la Corporación una sobre existencia de horas docentes contratadas, que serían del orden de las 1100, es decir, que su puso término a los contratos porque se había contratado en su oportunidad más horas de las que eran requeridas, señalándose por el testigo Salinas que varias de esas horas fueron eliminadas. El caso es que para poner término a la relación de trabajo de docentes porque la existencia de más horas de las necesarias y su correspondiente eliminación la ley ha establecido una causal específica, a saber, el Art. 72 letra j del Estatuto Docente, que contempla específicamente la posibilidad de poner término a los contratos por la supresión de horas, sin embargo esta causal implica que a las personas que sean despedidas se les debe pagar una indemnización que es regulada en el Art. 73 del mismo cuerpo legal, indemnización que les correspondería a los docentes sean titulares o contratadas, por tanto también aplicaba para las demandantes, sin embargo, al haber sido contratadas de la forma en que lo fueron la Corporación tenía una segunda opción, en lugar de usar como fundamento la supresión de horas podía terminar los contratos por el vencimiento del plazo, sin pagar las indemnizaciones que habría correspondido, obteniendo de esta forma un beneficio material por haber contratado a las demandantes a plazo fuera del marco legal, ya que dadas las funciones que cumplían no podrían haber estado contratadas a plazo, sino que deberían haberlo sido, por medio de un concurso, como titulares, lo que habría impedido que ante la supresión de horas contratadas se hubiese recurrido a la argucia del vencimiento del plazo y no a la causal legalmente establecida para este tipo de supuestos.

Debe aclararse el punto de que no se afirma que las demandantes pasen a tener la calidad de titulares, porque efectivamente la ley establece requisitos para ello, sino que simplemente se afirma, de acuerdo a todo lo que se ha venido razonando, que el estatuto especial que autorizaba a contratar a las demandantes a plazo por periodos sucesivos sin que nunca la relación deviniera en indefinida no se aplica, porque el presupuesto para ello no existe, de manera tal que las demandantes no podían haber sido tratadas como trabajadores a plazo fijo y no resultaba por ende aplicable lo dispuesto en el Art. 71 letra d del Estatuto Docente, ya que para ello era necesario que se verificaran los supuestos del Art. 25 del mismo cuerpo legal. Obviamente no pasa lo mismo en el caso de las empresas privadas, porque en ese caso el Código del Trabajo autoriza la contratación a plazo sin ningún requisito ni supuesto, pero en lugar de ello si establece normas que regulan específicamente la transformación de un contrato a plazo en un contrato de vigencia indefinida.

DÉCIMO PRIMERO; Que conforme a lo anterior, en primer lugar debe ser descartado que en el caso estemos en presencia de relaciones laborales independientes y no relacionadas entre sí, toda vez que siempre las demandantes eran contratadas para la misma función o muy similares, sin una interrupción de sus vínculos laborales, desarrollando funciones docentes habituales y normales, por lo que estaban en la misma situación de cualquier otro docente, de manera tal que no es posible atribuir a los actos que han interrumpido la relación desde lo meramente formal un efecto jurídico, porque esos actos lo único que buscaban era encubrir las relaciones sucesivas, lo que permite desechar la excepción de finiquito que se ha interpuesto, por cuanto se puede apreciar como los finiquitos suscritos por las partes y que se invocan en la excepción de la parte demandada carecen realmente de causa lícita, entendiéndose por tal el motivo que lleva a la celebración del acto o contrato, en este caso el acto bilateral que constituye el finiquito. Esto porque si bien formalmente el motivo que llevaría a la suscripción de los finiquitos es regular las materias derivadas del término de la relación laboral, el contexto de la relación de la manera en que se ha relacionado, deja ver claramente que el objetivo no es la regularización de cuestiones laborales al término de un contrato de trabajo por vencimiento del plazo sino que el encubrimiento de la real naturaleza de las relaciones, puesto que a la luz de la prueba incorporada se puede llegar a establecer que las demandantes no cumplían con lo dispuesto en el Art. 25 del Estatuto Docente, única norma que habilitaba a la demandada para este tipo de contratación, de modo tal que estamos en presencia de un acto realizado en fraude a la ley, es decir, ante un acto que busca evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales de parte de la demandada, presentando el contrato de trabajo bajo una naturaleza que realmente no tiene, sustrayéndose de esta forma del cumplimiento de

obligaciones, por ejemplo, de la manera en que se ha expuesto en el considerando anterior. Evitar el cumplimiento de las normas laborales es la causa última de los finiquitos suscritos, al igual que todos los actos anteriores que se hayan celebrado, lo que constituye un fraude a la ley y una causa del acto que no puede ser considerada como lícita por el ordenamiento jurídico.

Esta falta de causa lícita, expresada en la realización de un acto con fraude a la ley, que es definido como aquel acto que en apariencia se ajusta a derecho, pero que tiene como objetivo sustraer a la parte del cumplimiento de las normas correspondientes, no puede tener validez ni pueden sus efectos ser considerados en sede judicial, como lo expone autorizada doctrina:

“En el acto en fraude a la ley o en el complejo de actos jurídicos que configuran un procedimiento en fraude a la ley, la ilicitud se encuentra no en el acto mismo, que no infringe abiertamente a la ley, sino que en los motivos perseguidos con la realización del acto o procedimiento en fraude a la ley, que evidencian la intención de burlar una norma jurídica.

Doctrinariamente hay coincidencia en que el fraude a la ley se sanciona con la nulidad absoluta del acto o complejo de actos fraudulentos. Dicha nulidad es consecuencia del hecho que tales actos se equiparan a los actos contra legem.”¹

Así las cosas, si bien es cierto que los finiquitos suscritos por las partes, en lo formal, cumplen con las normas legales, en el fondo no lo hacen, puesto que son instrumentos que han sido específica y deliberadamente diseñados para encubrir la real naturaleza de la relación, burlando de esta forma el cumplimiento de las normas correspondientes, lo que a su vez implica la improcedencia de aplicar como causal de término de la relación el Art. 72 letra d del Estatuto Docente, por lo que dicho acto no puede producir efectos al adolecer de una clara ausencia de causa real y lícita, al ser su objetivo el defraudar a la ley, respecto de la cual este Tribunal se encuentra obligado a asegurar su aplicación. Por tanto, no solo será rechazada la excepción de finiquito interpuesta, sino que debe hacerse lugar a la pretensión de la demanda en cuanto a declarar nulos los actos en referencia, en base a todas las razones expresadas anteriormente.

DÉCIMO SEGUNDO; Que en cuanto a las consecuencias de la ilegalidad de los contratos a plazo suscritos entre las partes, ya se ha establecido que no resulta procedente aplicar el régimen especial a dichos contratos, por lo que la pretensión de que se pueda aplicar la

¹ VIAL DEL RIO, Víctor. “Teoría General del Acto Jurídico”, Editorial Jurídica de Chile, Quinta Edición, Santiago 2003, p. 214.

causal del Art. 72 letra d a contratos que no podían ser suscritos a plazo fijo deviene necesariamente en la aplicación de las normas del Código del Trabajo, a la luz del Art. 71 del mismo cuerpo legal, el que no tiene una regulación específica sobre las sanciones a la invocación injustificada de las causales de término de la relación laboral, de la misma forma que no está regulada la situación en base a la que deben ser tratados los profesionales de la educación que son contratados con un plazo determinado fuera de los márgenes del Art. 25 del Estatuto Docente, considerando que dar valor a dicha contratación y dar aplicación al referido estatuto equivaldría a otorgar vigencia a un acto jurídico ejecutado en abierta contravención a las normas legales que lo regulan.

Por tanto, estima el Tribunal que la norma legal a aplicar en el caso, al tenor del Art. 1 del Código del Trabajo y del Art. 71 del Estatuto Docente es el Código del Trabajo. De esta manera, habiéndose invocado erróneamente la causal de vencimiento del plazo contratado por la parte demandada, corresponde aplicar lo dispuesto en el Art. 168 letra b del Código del Trabajo, declarando que estos despidos no se ajustan a derecho y por ende debe ser condenada la demandada al pago de las indemnizaciones que corresponden por el término de la relación laboral, a saber, indemnización por años de servicio y recargo legal, toda vez que en el caso existe una relación contractual que no puede entenderse a plazo fijo por haberse excedido el marco legal que habilitaba a la Corporación para ello, debiendo tenerse en consideración como tiempo trabajado todo el periodo que media entre la suscripción del primero de los contratos y el 28 de febrero de 2018, ya que durante todo ese tiempo tuvo vigencia la relación de trabajo entre las partes y por ello debe ser considerado ese tiempo como trabajado a efectos de la indemnización del Art. 168 del Código del Trabajo.

Sobre los otros motivos que fueron objeto de la prueba, principalmente testimonial de la demandada, respecto de las razones materiales por las cuales se hizo necesaria la reducción de personal docente, por una supuesta sobre dotación de horas, no resulta nada de ello relevante, porque como lo señala la misma demandada la causal esgrimida es la del Art. 72 letra d del Estatuto Docente, por tanto en el análisis de justificación del despido el Tribunal debe limitarse a resolver si es que efectivamente en el caso resultaba procedente terminar los contratos por la llegada del plazo contratado, lo demás son razones materiales que no forman parte de la justificación jurídica del despido y por ende no corresponde que intervengan en su calificación porque nada dicen sobre la posibilidad de aplicar o no el plazo como causal de término.

DÉCIMO TERCERO; Que respecto del cálculo de la indemnización, deben resolverse las alegaciones de la parte demandada sobre las dementes Sandoval y Toledo. Sobre la primera controvierte la fecha de inicio, porque ella se habría producido con fecha 01 de agosto de 2012, sin embargo la alegación es irrelevante porque en la demanda la fecha de

inicio señalada para dicha demandante es 01 de marzo de 2014, es decir, que la demanda reclama menos años de servicio de los que se devengarían en caso de acogerse lo expuesto en la contestación y como lo que define la competencia del Tribunal es el petitorio de la demanda, se encuentra este juez impedido de establecer una fecha de inicio anterior a la pedida y también a otorgar más años de servicio de los pedidos, por tanto la precisión que hace la contestación de la demanda carece de todo efecto práctico y se estará a lo pedido en la demanda, que en cualquier caso es menos de que lo que se habría reconocido en la contestación. La diferencia se explicaría porque entre Noviembre de 2013 y Marzo de 2014 hay un periodo de vacancia en que al parecer no se prestaron servicios, lo que interrumpiría la continuidad de la relación.

En cuanto a la demandante Toledo, se alega que la relación laboral de ningún modo puede ser continúa desde la fecha que se indica en la demanda, puesto que dicha demandante se desempeñó entre el 18 de marzo de 2013 y el 28 de febrero de 2017, para luego ser contratada desde el 21 de marzo de 2017 en un establecimiento educacional diferente hasta el 28 de febrero de 2018, por tanto la relación entre las partes se había interrumpido. Sobre el particular, estima este juez que la situación no es más que el devenir habitual de la relación entre las partes, en donde se suscribían contratos sucesivos siendo irrelevante el lapso de 21 días que alega la demandada en su contestación en el mes de Marzo de 2017, toda vez que la demandante Toledo siempre se encontró en la misma situación, a saber, contratada para desempeñar funciones por todo el periodo lectivo, desde Marzo de un año hasta Febrero del año siguiente, sin que en ninguno de los años que se indican en la demanda haya dejado de prestar servicios, siendo lo relevante para estos efectos el que la actora haya ejercido sus funciones permanentemente y de modo uniforme, lo que ha ocurrido durante todo el periodo de vigencia de la relación entre las partes, las razones administrativas por las que en un año determinado la contratación formal se difirió hasta el 21 de marzo no son significativas como para alterar las conclusiones a las que se ha arribado, sin que tampoco en el juicio se haya rendido prueba alguna que dé cuenta de que el periodo 2017 haya habido una real diferencia respecto de los años anteriores en la prestación de servicios de esta demandante, considerando que las labores contratadas en el año 2017 son exactamente las mismas que fueron contratadas en periodos anteriores de acuerdo a lo establecido en el contrato. Finalmente tampoco es relevante el hecho de que la demandante Toledo se haya traslado de establecimiento en el año 2017, toda vez que siempre la contratación se dio con la Corporación demandada, por lo que el cambio de un establecimiento a otro, en circunstancias que todos dependen de la misma Corporación, no implica que haya un cambio que autorice a afirmar que se ha dado una alteración sustancial en la prestación de servicios que haya interrumpido la continuidad de la relación laboral.

DÉCIMO CUARTO; Que así las cosas, con los contratos de trabajo incorporados y los certificados de pago de cotizaciones de seguridad social de las demandantes, es posible dar por establecido que las fechas de inicio de la relación de cada una se avienen con lo establecido en la demanda, de la misma forma que la remuneración, de acuerdo a la información que consta en las liquidaciones de remuneraciones, a saber:

1.- Doña Verena Castro Herrera tiene un primer contrato y luego contratos sucesivos desde el día 12 de marzo de 2012, fecha de inicio de la relación para estos efectos, y su remuneración de acuerdo a la liquidación de remuneraciones de Febrero de 2018 ascendía a \$1.528.210.

2.- Don Esteban Mendez Beretta, tiene como primer contrato uno de fecha 01 de marzo de 2016, siendo por ende esta su fecha de ingreso, y una remuneración, de acuerdo a la liquidación de Febrero de 2018, ascendía efectivamente a \$1.500.853, cifra contenida en la demanda.

3.- Doña Cecilia Sandoval Páez; ya se ha determinado de ella que la fecha de inicio no es la señalada en la contestación, sino que la posterior señalada en la demanda, por las razones que se han explicado, fecha que además se sustenta con el contrato de 01 de marzo de 2014, siendo esa la fecha de inicio. En cuanto a la remuneración, de acuerdo a la liquidación de Febrero de 2018, asciende a la suma de \$774.950, misma señalada en la demanda.

4.- Doña Carolina Santis Vivar, tiene un primer contrato incorporado de fecha 01 de agosto de 2012, por lo que esa fecha se determina como el inicio de la relación, la que es concordante con la demanda. En cuanto a su remuneración, de acuerdo a la liquidación de remuneraciones de Febrero de 2018, ella asciende a la suma de \$1.374.765, que corresponde a lo pedido en la demanda.

5.- Doña Yuli Toledo Astudillo, tiene un primer contrato de fecha 18 de marzo de 2013, que es la fecha señalada en la demanda y que se tendrá como el inicio de la relación de acuerdo a lo ya razonado en el considerando anterior sobre su continuidad laboral. En cuanto a la remuneración de Febrero de 2018 corresponde a \$557.074.

6.- Doña Pamela Quiroga Venegas, tiene un primer contrato de 06 de mayo de 2013, por lo que se tendrá como efectiva dicha fecha como inicio de la relación laboral de acuerdo a lo señalado en la demanda, en cuanto a su remuneración, según la liquidación de remuneraciones en Febrero de 2018 percibió una remuneración de \$696.491.

Cabe destacar dos cosas de la información antes reseñada; en primer lugar que toda fue extraída de la documental incorporada por la demandada, en cuanto a contratos, liquidaciones de remuneraciones y certificados de pago de cotizaciones, sin perjuicio de

que la parte demandante igual incorporó medios de prueba similares, los que tienen la misma información. En segundo lugar, la remuneración se calculó teniendo en consideración solo los montos fijos pagados a las y el demandante, excluyendo siempre cualquier concepto esporádico que aparecía en algunas liquidaciones, como bono de vacaciones, aguinaldos y otros.

Conforme a lo anterior, asiste a las y el demandante el derecho a percibir las siguientes sumas de dinero por concepto de indemnización por años de servicio y por recargo legal, que será por lo que en definitiva se condenará a la demandada:

1.- Doña Verena Castro Herrera:

a.- La suma de \$9.169.260 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$4.584.630, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

2.- Don Esteban Mendez Beretta:

a.- La suma de \$3.001.706 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.500.853, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

3.- Doña Cecilia Sandoval Páez:

a.- La suma de \$3.099.800 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.549.900, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

4.- Doña Carolina Santis Vivar:

a.- La suma de \$8.248.590 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$4.124.295, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

5.- Doña Yuli Toledo Astudillo:

a.- La suma de \$2.785.370 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.392.685, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

6.- Doña Pamela Quiroga Venegas:

a.- La suma de \$3.482.455 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.741.228, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

DÉCIMO QUINTO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, se estima que no hay otros medios de prueba que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente.

Dentro de la prueba de la parte demandante, los anexos y modificaciones de contrato no contienen información que altere sustancialmente lo concluido sobre la naturaleza de los servicios que fueron prestados para la demandada, más allá de los casos que fueron expresamente mencionados en la sentencia. Sobre los finiquitos, lo cierto es que su contenido no tiene mayor relevancia al caso más allá de lo que se ha expresado sobre ellos al momento de resolver la solicitud de nulidad y la excepción correspondiente y sobre el PADEM del año 2018, se podría extraer información sobre la dotación docente, pero la sentencia ha determinado la improcedencia de los despido por motivo diverso, dando las razones en su momento por la cuales estimo inoficioso revisar el detalle de las dotaciones docentes y otros hechos que no decían relación estricta con el vencimiento del plazo de los contratos y la procedencia de la causal relacionada.

En cuanto a la prueba confesional, se estima que el representante legal de la demandada no ha declarado nada que perjudique sustancialmente la posición jurídica de la parte, que es la sección de las declaraciones que tiene valor probatorio en absolución de posiciones. En lo referido a la exhibición de documentos, los contratos de las demandantes Castro y Santis ya han sido analizados en su mérito y los contratos de profesores que actualmente imparten asignaturas en los establecimientos que se indican no resultan determinantes, porque las razones para acoger la demanda no dicen mayor relación con la efectividad de las situaciones anexas al vencimiento del plazo, como se ha dicho a propósito del PADEM 2018.

En cuanto a la prueba de la parte demandada, para cada una de las demandantes corresponde a sus contratos, finiquitos y carta de no renovación, prueba sobre las que ya se han dado razones, que resultan aplicables. En cuanto al cuadro comparativo de dotaciones de los años 2017 y 2018, valga lo señalado antes respecto del PADEM 2018 y la exhibición de documentos de la parte demandante.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 63, 159, 162, 163, 168, 172, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, 25, 26, 71, 72, 73 del Estatuto Docente y 70 del Reglamento del Estatuto Docente y demás normas legales aplicables, se resuelve:

I.- Que se rechazan las excepciones de caducidad y finiquito interpuestas por la parte demandada.

II.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña Verena Alejandra Castro Herrera, don Esteban Eduardo Mendez Baretta, doña Cecilia Lilian Sandoval Páez, doña Carolina Andrea Santis Vivar, doña Yuli Aixa Toledo Astillo y doña Pamela Patricia Quiroga Venegas en contra de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, todos ya

individualizados precedentemente, declarándose que el despido que ha afectado a los demandantes con fecha 28 de febrero de 2018 resulta injustificado, por no resultar aplicable lo dispuesto en el Art. 72 letra d del Estatuto Docente, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

1.- A Doña Verena Castro Herrera:

a.- La suma de \$9.169.260 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$4.584.630, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

2.- A Don Esteban Mendez Beretta:

a.- La suma de \$3.001.706 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.500.853, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

3.- A Doña Cecilia Sandoval Páez:

a.- La suma de \$3.099.800 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.549.900, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

4.- A Doña Carolina Santis Vivar:

a.- La suma de \$8.248.590 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$4.124.295, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

5.- A Doña Yuli Toledo Astudillo:

a.- La suma de \$2.785.370 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.392.685, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

6.- A Doña Pamela Quiroga Venegas:

a.- La suma de \$3.482.455 por concepto de indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$1.741.228, por concepto de incremento legal de la indemnización por años de servicio.

III.- Que se declara que los sucesivos finiquitos suscritos entre las partes resultan nulos, en razón de lo cual no producen efecto alguno.

IV.- Que habiendo tenido motivo plausible para litigar, no se condena en costas a la demandada.

RIT O-3113-2018

RUC 18- 4-0105393-6

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.