San Miguel, nueve de abril de dos mil diecinueve.-

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **RODOLFO MANUEL TORRES SANTANDER,** Ingeniero en Maquinaria y Vehículos Automotrices, domiciliado en Los Quillayes 105, comuna de La Florida, Región Metropolitana, quien dentro de plazo y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguiente, 162, 7 y 8, todos del Código del Trabajo, deduce denuncia de Tutela Laboral por vulneración de Derechos durante la relación laboral, reconocimiento de relación laboral de carácter indefinido, subterfugio laboral, cobro de cotizaciones previsionales y demás prestaciones, en contra de su actual empleador **FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC** (en adelante "El instituto" o "Duoc"), organismo de prestación de servicios educacionales, representada legalmente por don Ricardo Paredes Molina, de quien ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Av. Vicuña Mackenna 2917, comuna de San Joaquín, Región Metropolitana y/o Antonio Varas N° 666, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

En cuanto a las estipulaciones contractuales señala que ingresó a trabajar para la denunciada, bajo vínculo de subordinación y dependencia con fecha 11 de marzo de 2013, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, celebrando un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el día 31 de diciembre de 2013. Refiere que de manera posterior, dicha modalidad de contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico se repitió en forma uniforme en el tiempo, celebrándose un contrato a plazo fijo en marzo de cada año académico y cuya duración se extendía hasta diciembre del mismo año, modificándose durante los meses de julio o agosto de cada año con el objeto de adecuar la carga académica del segundo semestre. Señala que a modo de ejemplo, durante el año académico 2018 celebró un contrato de trabajo a plazo fijo con fecha 05 de marzo de 2018 cuya duración se extiende hasta el 31 de diciembre de 2018, y que fue modificado por un anexo con fecha 31 de agosto de 2018, señala que es relevante agregar que en todo momento realizó las mismas funciones, y en las mismas condiciones contractuales.

En cuanto a la naturaleza de los servicios prestados, menciona que según lo pactado, las labores para las cuales fue contratado, eran las de docente en la sede de la demandada ubicada en la comuna de San Joaquín (Av. Vicuña

Mackenna 4917, comuna de San Joaquín); que su remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la cantidad mensual de $ 1.407.506 (un millón cuatrocientos siete mil quinientos seis), todo ello según anexo de fecha 31 de agosto de 2018.

Reconoce que suscribió con la demandada en forma reiterada contratos celebrados a plazo fijo, por lo que asegura que la relación laboral es de naturaleza indefinida, y en tal sentido reitera la modalidad de contratación que la vinculó con la demandada, reitera que ella se repitió en forma constante en el tiempo y que se mantiene hasta la actualidad, describe que en los dos últimos años aquello resulta clarificador, pues con fecha 6 de marzo de 2017 celebró un contrato de plazo fijo cuya fecha de duración se pactó hasta el 31 de diciembre de 2017, contrato que fue modificado por un anexo de fecha 31 de agosto de 2017. Luego, con fecha 5 de marzo de 2018 celebró nuevamente un contrato a plazo fijo cuya duración se extenderá hasta el próximo 31 de diciembre de 2018, y que también resultó modificado con fecha 31 de agosto de 2018, mediante un anexo, con el objeto de adecuarlo a la carga académica del segundo semestre del año 2018. Hace mención que durante todos estos períodos, se ha visto privado de parte importante de las prestaciones y derechos que en virtud del Código del Trabajo y demás normas legales le corresponden. Agrega que pese a los constantes contratos a plazo fijo celebrados todos los años entre marzo a diciembre, de todas maneras existía un trabajo de planificación de los respectivos cursos durante los meses de enero y febrero, y conforme a ello las labores eran ejercidas en forma constante todo el año.

Conforme a ello considera que ya sea por aplicación del artículo 159 N° 4, inciso segundo o cuarto del Código del Trabajo o por aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato de trabajo entre las partes corresponde a uno de naturaleza indefinida debiendo darse lugar a las prestaciones que por su no reconocimiento no ha podido percibir, asimismo no ha podido acumular antigüedad laboral y ha dejado de incorporar a su patrimonio los beneficios para efectos indemnizatorios, produciéndose a la vez "lagunas previsionales" o la falta de pago de vacaciones, entre otros derechos afectados.

Alude que la demandada efectúa un reconocimiento expreso de su antigüedad, con los certificados extendidos en el portal web de Duoc. Califica, a

partir de lo anterior que la demandada opera al margen de la ley laboral, y con total desparpajo, al certificar su antigüedad laboral con sus propios medios, y al mismo tiempo tratar su relación laboral como de plazo fijo.

En cuanto a los hechos constitutivos de la denuncia de tutela laboral manifiesta y aclara que ellos han tenido su ocurrencia durante la relación laboral, y por todo el tiempo que ha prestado servicios para la demandada.

Reitera su modalidad de contratación, y señala que la misma siempre ha estado prolongada artificialmente en el tiempo mediante contratos a plazo fijo, que se vencen y renuevan año a año; pese a ello reconoce que la demandada cuenta con trabajadores que poseen actualmente contratos de duración indefinida, lo que a su juicio, no tiene explicación razonable alguna, sino que responde directamente a un acto discriminatorio y por tanto vulneratorio de derechos fundamentales por parte del empleador, pues muchos de estos docentes comenzaron a prestar servicios como docentes mucho tiempo después que él.

Reconoce que la calidad de duración indefinida se ha gestado no a iniciativa propia del demandado, sino que aquél se ha visto forzado a realizarlo en consideración a las circunstancias particulares de determinados trabajadores, pues para dar estricto cumplimiento a la normativa laboral, la demandada se ha visto en la necesidad de regularizar las situaciones de aquellos trabajadores mediante la celebración de contratos de duración indefinida, con el objeto de no incurrir en infracciones a la normativa laboral y no quede en evidencia su vulneración flagrante de derechos fundamentales.

Cita a modo de ejemplo a trabajadoras que gozan del beneficio de fuero maternal, pues en aquellos casos el denunciado se ha visto en la necesidad de celebrar contratos de duración indefinida con el objeto de no infringir las normas que regulan el derecho de aquellas; manifiesta que es de público conocimiento entre los colegas de Duoc (en especial, las mujeres), el "comentario" o "consejo" de pasillo que dice: "si quieres pasar a contrato de duración indefinida embarázate". Lo mismo sucede con otros trabajadores de la institución que tienen algún otro tipo de derecho especialísimo consagrado en el Código del Trabajo y que resultan incompatibles con la modalidad fraudulenta de celebración de constantes contratos a plazo fijo por la duración del período académico (marzo-diciembre de cada año); por lo que ante ello, la necesidad de los hechos ha

llevado a la celebración de contratos de duración indefinida. Indica que aquél acto lo afecta directamente, toda vez que al no encontrarse en alguna situación que fuerce a la celebración de un contrato de duración indefinida, la demandada ha mantenido abusivamente la modalidad de contratación indicada, constituyendo aquella distinción una clara vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación arbitraria.

Asegura que Duoc efectúa discriminaciones y distinciones entre sus trabajadores no basadas en ningún criterio bajo el cual sea lícito distinguir, sino que lo hace simplemente con el objeto de evitar posibles infracciones a la normativa laboral, vulnerándose en consecuencia el artículo 2 inciso 3 y siguientes, del Código del Trabajo. Afirma que esta discriminación también tiene lugar respecto de cualquier otro trabajador que se desempeña en el mundo laboral, y que tiene los derechos del Código del Trabajo en forma plena dado que sus relaciones laborales, atendido el principio de primacía de la realidad, son de carácter indefinido.

Manifiesta las dificultades que ha significado la sobrevivencia de los meses de enero, febrero y parte de marzo de cada año haciendo uso de su línea de crédito o gastándose sus ahorros, versus aquellos compañeros que se encuentran contratados con contratos de duración indefinida, quienes pueden descansar recibiendo sus remuneraciones que legalmente les corresponden.

Indica que todos los docentes realizan exactamente la misma labor, y cuando se reencuentran en marzo (luego de terminado el periodo estival), los que están contratados a plazo fijo, llegan con la situación patrimonial absolutamente mermada en comparación con los compañeros que han tenido la suerte de haber sido contratados bajo la modalidad de duración indefinida.

Agrega que sin perjuicio de entender que en consideración a lo dispuesto en el artículo 159 N° 4, inciso 2 y/o 4, del Código del Trabajo, su contrato de trabajo tiene el carácter de indefinido y que en la práctica al no entender la contraria que el contrato tiene esa naturaleza sus condiciones laborales se encuentran en desmedro en relación a los demás empleados que sí cuentan con aquello. Por cuanto reitera que no se le han pagado cotizaciones y remuneraciones durante los meses de enero, febrero y una parte de marzo desde su contratación; tampoco ha contado con feriado anual ni tiene derecho a la

indemnización por años de servicio; no cuento con beneficios de salud durante los meses de enero y febrero. En fin, un largo etcétera.

Señala que además de la vulneración denunciada, la demandada ha modificado durante toda su relación laboral de un modo unilateral su remuneración mensual pactada, asignándole menos horas de un semestre a otro, o bien, disminuyendo el valor que le paga por cada hora de trabajo y por las mismas horas, en consecuencia la demandada modifica permanentemente y a su entero arbitrio la remuneración mensual pactada, vulnerando derechos laborales adquiridos y la propiedad de los mismos, y de paso al margen del Ius Variandi, citando al efecto lo ocurrido durante el segundo semestre, en donde sin justificación alguna bajaron la remuneración pactada en el contrato durante los meses de septiembre y octubre. A lo sumo, se le ofreció modificar su contrato, para que realizara funciones anexas a las de docente, cuestión que no aceptó en ningún momento. Pese a ello en el mes de octubre, apareció en su carga horaria en la que se indicaba que debía realizar horas administrativas como "coordinador de línea", función que nunca aceptó, y que por ende fueron impuestas de forma unilateral por la demandada, situación que significó que obligadamente, su jornada laboral se viera extendida, dado que, de no cumplir con estas funciones unilateralmente impuestas, se ponía claramente en riesgo su situación laboral.

Concluye que durante dicho periodo, don José Miguel O'ryan Pérez, quien se desempeña como su jefe directo, comenzó de forma reiterada a realizar comentarios con él para desacreditar su calidad como docente.

Como resumen del relato expuesto y de los hechos vulneratorios de los derechos fundamentales indica que los hechos descritos no sólo configuran una clara situación de vulneración de la normas que regulan el contrato individual del trabajo, sino también un grave atentado a sus derechos fundamentales como trabajador de la denunciada, lo que se traduce en una constante situación de discriminación y afectación del principio de igualdad en materia laboral que se ha visto sostenida en el tiempo mediante la mantención de la modalidad de celebración de contratos a plazo fijo por la duración del período académico. Dicha discriminación se ha mantenido hasta el presente, toda vez que no ha concurrido ninguna situación que haya forzado al empleador denunciado a cambiar la

modalidad de contratación por un contrato de duración indefinida, afianzándose la discriminación arbitraria hasta la actualidad.

Argumenta que los hechos constitutivos de la discriminación arbitraria e ilícita en contra de su persona son los siguientes:

1. Modalidad de contratación y su mantención en el tiempo.

2. Contratación indefinida para diversos trabajadores de la denunciada, en razón que la mantención de la modalidad de constantes contratos de plazo fijo suponía la infracción a variados derechos consagrados en favor de los trabajadores en el Código del Trabajo.

3. Discriminación sufrida en la forma y modalidad de celebración de contratos de trabajo por no concurrir en su persona ninguna calidad que forzara a la celebración de contratos de duración indefinida. -

4. Merma en sus condiciones laborales por no entender la contraria que el contrato de trabajo tiene la naturaleza de indefinido. -

5. Sufrir de parte del denunciado discriminación en forma arbitraria e ilegal al no concurrir en su persona ninguna calidad o situación que provoque o finalmente fuerce a la celebración de contratos de duración indefinida por parte de Duoc UC con el objeto de evitar infracciones a los derechos establecidos en beneficio de los trabajadores, sufriendo dicha discriminación no solo respecto de otros trabajadores del demandado, sino que respecto de cualquier trabajador que sus relaciones laborales están guiadas por el principio de primacía de la realidad.

6. Modificación unilateral de la demandada de su remuneración mensual, como corolario del atropello abyecto de sus derechos laborales.

Alega que la demandada además ha incurrido en subterfugio laboral, pues asegura que la práctica desarrollada durante aproximadamente 6 años ha sido planificada y llevada a cabo solo con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como en definitiva menoscabar los derechos individuales, tanto de él, como de todos los trabajadores de dicha institución, debiendo en consecuencia, aplicarse las sanciones aludidas en el petitorio de esta presentación, refiere que no debe dejarse pasar que dicha práctica abusiva permite al demandado generar mayores utilidades, mediante un importante ahorro en términos económicos a costa de los trabajadores y sus derechos, a través de ingentes sumas de dinero que no son pagadas en razón de dicho constructo

artificioso. Valga decir aquí que la demandada es formalmente una Fundación pero obtiene utilidades y no excedentes, que es una empresa que utiliza la fachada de Fundación para no pagar gratificaciones.

Luego de consideraciones de derecho respecto de la acción intentada y de cada una de las prestaciones formuladas, solicita se declare y condene a la demandada a lo siguiente:

1) Que se declare la existencia de relación laboral de naturaleza indefinida entre el día 11 de marzo de 2013 y la fecha en curso actualmente, durante la consecución del juicio.

2) Que se declare que ha sido víctima de actos de discriminación arbitraría e ilícita en la forma y modalidades en que se ha efectuado la contratación por parte de su empleador, y en general, de actos que vulneran sus derechos fundamentales, especialmente el contenido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo.

3) Que se ordene a la denunciada el cese inmediato del comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo, se indiquen las medidas concretas de reparación y se cursen las multas pertinentes en consideración a lo estipulado en el artículo 495 N° 3 y 4 del Código del Trabajo.-

4) Que se declare que la demandada ha efectuado actos de subterfugio en los términos explicitados en el acápite de los hechos.-

5) Que se condene a la denunciada al pago de:

a) indemnización establecida en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, ascendente a 11 remuneraciones, esto es el total de: $ 15.482.566 (quince millones cuatrocientos ochenta y dos quinientos sesenta y seis), o las que el tribunal determine al mérito del proceso.-

b) Multa máxima establecida en el artículo 507 del Código del Trabajo ante la existencia de subterfugio laboral, o lo que el tribunal estime conforme a derecho.

c) Remuneraciones mensuales adeudadas, correspondientes a los meses de enero, febrero y el proporcional de marzo de todos los años trabajados desde el día 11 de marzo de 2013 hasta esta fecha. En tal sentido, la demandada deberá pagar la suma total de $ 21.112.590 (veintiún millones ciento doce mil quinientos noventa), o la suma que el tribunal estime conforme al mérito del proceso.-

FJLXJYSZFL

d) Feriado anual, desde el día 11 de marzo de 2013 hasta esta fecha, calculado sobre la suma de su remuneración mensual de $ 1.407.506 (un millón cuatrocientos siete mil quinientos seis) o la suma que el tribunal estime conforme al mérito del proceso.-

e) Gratificaciones legales, en virtud de lo indicado en el artículo 47 del Código del Trabajo, desde el día 11 de marzo de 2013 hasta esta fecha, y que corresponde el pago de las respectivas gratificaciones legales por todos los años en que se han prestado servicios a la demandada.

f) Cotizaciones previsionales correspondientes a los meses de enero y febrero y el proporcional de marzo desde el día 11 marzo de 2013 hasta esta fecha, y de todos los años en que se ha mantenido vigente la relación laboral, más los intereses, multas y reajustes, expresando que se encuentra afiliado a AFP Modelo y a Isapre Banmédica

g) Que se le haga pago de la diferencia correspondiente a su remuneración pactada en contrato de trabajo celebrado con fecha 05 de marzo del 2018, en atención a la baja unilateral hecha por la empleadora durante los meses de septiembre y octubre del año 2018;

Todo ello con los respectivos reajustes intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la denuncia y solicita el total y completo rechazo con expresa condena en costas.

En primer término reconoce que el actor prestó servicios para DUOC UC en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo fijo entre marzo a diciembre durante los años 2013 a 2018, no desempeñando labores como trabajador dependiente durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de cada año, y que como consecuencia de aquello, no son contratos de trabajo temporales continuos. Asimismo reconoce que el denunciante desempeñó labores de Profesor en la sede San Joaquín de DOUC UC ubicada en la calle Avda. Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín, y es efectivo que varió el número de horas de clases entre cada semestre en que desempeñó sus labores.

Sin perjuicio de lo anterior, refiere que el demandante no tiene acción judicial de declaración de relación laboral de los contratos de plazo fijo que celebró con DUOC UC antes de marzo de 2018 debido a que libre y espontáneamente

suscribió finiquitos con todas las formalidades legales luego de su extinción; finiquitos que no impugna en el presente juicio. Asimismo, tratándose de contratos celebrados antes de diciembre de 2017, transcurrió el plazo de prescripción de 2 años previsto en el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo, careciendo de acción judicial para impugnar la legalidad de los mismos.

Cuestiona el hecho que el demandante haya ejecutado labores entre los meses de enero y febrero de cada año durante el período 2013 – 2018, pues afirma que el demandante solamente ejecutó labores entre la segunda semana de marzo y fines de diciembre de cada año dentro del período indicado, agregando que en el evento que si ejecutó labores por aquellos períodos de tiempo, no fue en virtud de su contrato de trabajo sino que sólo como trabajador independiente bajo un vínculo jurídico a honorarios. Asume una defensa negativa de todas las alegaciones formuladas por el demandante y las controvierte.

Como primera defensa opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2018; refiere que en la especie existen 5 finiquitos que el actor suscribió con su representada, donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que demanda; tales documentos cumplen con todas las formalidades legales, no habiendo sido impugnada su validez en el presente juicio, desde que no se solicita que se declaren inválidos o ineficaces, por lo que al haber omitido el actor todo pronunciamiento sobre la validez o eficacia de los instrumentos que celebró con su representada, no existe posibilidad que se puedan declarar ineficaces, debido a que la oportunidad procesal para introducir los hechos de la causa y formular pretensiones precluyó con la demanda válidamente notificada a DUOC UC.; luego justifica la modalidad de contratación de su representada y detalla los períodos en los que tienen su vigencia las relaciones de trabajo suscritas con el demandante. Indica y reitera que de todos los finiquitos éstos cumplen con las formalidades legales, producen pleno poder liberatorio y en estos casos no se ha solicitado la invalidez o ineficacia de los mismos, debiendo entenderse como un hecho no controvertido que estos finiquitos han producido el efecto de poner término a cada uno de los contratos que ligaron al actor y Duoc UC anteriores al 5 de marzo de 2018. Manifiesta que el demandante en cada uno de los finiquitos suscritos y ratificados ante ministro de

fe, otorgó amplio finiquito a Duoc UC, reconoció en los mismos que tales contratos se extinguieron válidamente por vencimiento del plazo, no existiendo aspecto alguno que discutir en el presente juicio. Cita la cláusula tercera de los citados documentos, y sostiene que de la lectura de los mismos no se ha efectuado reserva alguna de acciones y derechos, no señalándose en ellos nada respecto a demandar o reclamar por concepto alguno, muy por el contrario, el actor otorga el más amplio, completo y total finiquito a Duoc UC. Describe que es tan evidente el poder liberatorio de los finiquitos firmados entre las partes litigantes que, incluso, en la cláusula segunda el actor declara recibir una suma de dinero a su entera satisfacción, la que corresponde a "la liquidación de su finiquito de trabajo". Advierte que el contenido de esta cláusula, demuestra la validez del finiquito y el objeto ajustado a derecho del mismo, que tiene y ha tenido en todos los casos, el único fin de poner término a una relación laboral a plazo fijo, conforme a la legislación laboral vigente, que se extinguió en cada caso el día 31 de diciembre del año de la contratación. Si el afán de su representada hubiese sido encubrir una relación laboral indefinida a través de la modalidad de contrato a plazo fijo, no correspondería en ninguno de los casos el pago de las sumas de dinero que el señor Torres recibió cada vez que se firmó un finiquito y que puso fin a la relación laboral entre las partes de manera amplia, completa y total.

Agrega que los finiquitos se firmaron y ratificaron por el actor luego de la extinción de los respectivos contratos de trabajo a plazo fijo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo indica el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo. Reitera que el trabajador demandante celebró y ratificó su finiquito ante ministro de fe, en cinco oportunidades diversas, los que cumplen todas las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo, declarando en el instrumento en que se encuentra contenido que nada le adeuda DUOC UC por ningún concepto, no existiendo reserva alguna de derechos. Añade que de manera específica, no existió reserva de derechos fundada en la posibilidad de denunciar por vulneración de derechos fundamentales, así como tampoco ninguno de los otros conceptos a que ahora viene en reclamar.

Con este acto, esto es, de la firma voluntaria de su finiquito sin reserva de acciones, el actor tenía pleno conocimiento que al momento de suscribir el

correspondiente finiquito, renunciaba a toda acción que tuviera por fundamento pretender modificar alguna de las relaciones de trabajo fenecida por medio de la firma de alguno de los instrumentos firmados válidamente. Agrega en este punto, que el finiquito celebrado libre y espontáneamente, solo viene en constatar un hecho conocido de antemano por el actor, cual es, el que su contrato de trabajo terminaba necesariamente el día 31 de diciembre de cada año, información que le fue otorgada a el denunciante, al momento de firmar contrato de trabajo en el año 2013, luego en el periodo 2014, más tarde en el año 2015, luego en el 2016, 2017 y 2018.

Cita lo que la doctrina entiende por finiquito, alude su fuerza obligatoria dado el cumplimiento de las formalidades legales para la suscripción del mismo, citando a su vez jurisprudencia judicial, concluyendo que a partir de la suscripción de los finiquitos existe un impedimento para el denunciante a objeto que pueda ejercer la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, así como también impide que pueda perseguir la declaración de relación laboral indefinida respecto de los cinco primeros contratos de trabajo a plazo fijo y las prestaciones que conllevan los mismos.

Agrega que la suscripción de los finiquitos, dejan en evidencia que su representada ha cumplido íntegramente cada una de sus obligaciones derivadas de la naturaleza del contrato de trabajo, al no existir cláusula de reserva de derechos válida sobre ello. Añade además que estos documentos, hacen procedente aplicar la excepción de cosa juzgada, de conformidad con lo establecido en el artículo 2460 del Código Civil, que dispone: "La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia, pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes".

Agrega a su vez que la transacción finiquita cualquier deuda entre las partes, y exige aplicar la excepción de cosa juzgada para cualquier reclamo que formule el demandante a raíz del contrato del trabajo celebrado con su representada, por ello sostiene que no corresponde discutir si existe vulneración de derechos fundamentales, existencia de relación laboral de carácter indefinido, ni el pago de las demás prestaciones que reclama el demandante, por existir finiquito, transacción y cosa juzgada sobre las materias supuestamente discutidas.

En segundo lugar, opone excepción de caducidad de la acción de tutela laboral.

En efecto, opone esta excepción en forma conjunta e independiente, atendido que los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo, pues el demandante no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada, que consiste básicamente en la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo, lo que ocurrió por última vez en marzo de 2018. Cita el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, y refiere además que consta en el expediente electrónico del juicio de autos, que la demanda debe entenderse interpuesta para todos los efectos legales, con fecha 4 de enero de 2019. De manera que entre el 4 de enero de 2019, y la data en que ocurrieron los supuestos hechos que el actor estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción, toda vez que los hechos lesivos que imputa a la demandada son anteriores al límite de tiempo de sesenta días que dispone la norma citada. En este sentido, si bien la denuncia no señala de manera determinada cuales son las fechas de los supuestos actos que señala como vulneratorios, se debe desprender del relato, que el actor estaría indicando tales actos son la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo y sus posteriores modificaciones. Los que ocurrieron, sin duda alguna, antes de 60 días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda, según los datos que el mismo actor aporta.

Critica el hecho que el tribunal diera curso a la acción de tutela de derechos fundamentales, pues la misma no se ha presentado dentro de los sesenta días que al efecto establece la ley. Alude que el plazo se cuenta desde la ejecución del hecho vulnerado y no desde que se produzcan sus consecuencias, el tenor literal del artículo 486 inciso final del Código del Trabajo disposición que no admite duda alguna.

Cita doctrina y jurisprudencia judicial, que confirma a tesis que la acción de tutela se extingue por caducidad y la oportunidad en los plazos, de manera que con todo lo expuesto la acción de tutela laboral respecto a todos aquellos hechos

que sean anteriores a dicha fecha, que son todos los hechos, se encuentra extinguida por caducidad y debe ser en definitiva rechazada, por haber caducado y precluido el derecho del denunciante de accionar a su respecto.

Argumenta que en este caso, resulta mucho más clara la procedencia de la caducidad de la acción pretendida por el actor, pues es ella misma la que funda la supuesta vulneración de derechos fundamentales en los contratos y anexos de contrato entre el demandante y su representada; insiste en el hecho que es el propio actor quien pone fecha a estos actos, estableciendo de manera objetiva que el último acto vulneratorio, seria sin lugar a dudas el anexo de contrato de 31 de agosto de 2018, el que está fechado más de un mes y medio antes de que caducara la acción respecto de la denuncia de autos.

Alega la inexistencia de indicios de la denuncia formulada por el demandante, agregando que en la denuncia se señalan un conjunto de hechos que supuestamente serían vulneratorios de derechos fundamentales, pero no aporta ningún antecedente de ellos, por lo que considera que la denuncia adolece de un grave vicio de procesabilidad y no se puede exigir a su representada acreditar aquellos. Sostiene que este es un vicio de ilegalidad en la tramitación del procedimiento, causando un perjuicio grave al derecho de defensa de su representada, citando jurisprudencia judicial en tal sentido.

Contestando la denuncia, refiere que no son efectivos los hechos señalados por el actor en su denuncia, o bien, están relatados parcialmente, que conducen al rechazo de la demanda, y que para el improbable evento que se acojan o no todas las excepciones y defensas opuestas en el capítulo anterior, debido a que las mismas no enervan del todo las acciones ejercidas en autos.

Describe como antecedentes generales acerca de su representada, el proyecto educativo de la misma, esgrimiendo en detalle las becas que entrega a sus alumnos, lo que explicita a través de una tabla.

Hace mención del sistema de contratación de los docentes de DUOC UC, especificando que existen docentes titulares, docentes asociados y docentes asistentes a plazo fijo. Detalla el perfil del docente asistente a plazo fijo, y esgrime detallando el número de contrataciones que suscribió con el actor.

Como fundamentos de derecho que deben conducir al rechazo de la demanda, es la inexistencia de una relación laboral continua y de naturaleza

indefinida, pues refiere que los contratos de trabajo a plazo fijo del actor no se encuadran en la presunción legal de contrato de duración indefinida del artículo 159 N° 4 inciso 2° del Código del Trabajo. Asimismo hace referencia que la solicitud de declaración de relación laboral indefinida contraviene la buena fe contractual y la libertad económica de su representada, explicando en la primera alegaciones que tal declaración significa desconocer una serie de actor libres y espontáneos que se pactaron con el demandante, afectando el espíritu de la convención, y que claramente es una conducta contraria a los principios de la buena fe. Agrega que efectuar la declaración pretendida por los demandantes vulnera las garantías de los artículos 19 N°16 y N°21 de la Constitución Política de la República, según los argumentos expuestos en su libelo.

Reclama que además la solicitud de declaración de relación laboral indefinida vulnera el principio pacta sunt servanda, según refiere en su escrito.

Controvierte la existencia de discriminación del actor durante la relación laboral, expresando al respecto que falta identificación de un criterio ilícito respecto que DUOC UC efectuara distinción. También alega la inexistencia de referencia específica respecto de qué personas dentro de la empresa se mantendría la conducta discriminatoria, agregando que el único ejercicio de comparación que esboza el actor califica al fuero maternal y protección de la maternidad como una diferencia ilegítima.

Sostiene que el actor confunde el derecho a la no discriminación con el principio de igualdad de trato.

Alega la improcedencia de subterfugio de conformidad a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, pues en este caso no fue alegada la declaración de único empleador, no pudiendo declararse la sanción de subterfugio, que es una acción accesoria a la de empleador único, existiendo impedimento de ejercerla de manera independiente, por lo demás argumenta que el funcionamiento de su representada no coincide con la descripción indiciaria de subterfugio descrita en el N° 3 del Artículo 507 del Código del Trabajo.

Alega la improcedencia de las prestaciones reclamadas, en especial que su representada vulneró los derechos fundamentales alegados por el actor. Asimismo, no resulta procedente la pretensión del demandante en orden a ser reconocida una relación laboral de naturaleza indefinida, pues no se dan los

supuestos legales previstos en el artículo 159 N°4 para transformar una relación laboral de plazo fijo en indefinida. Luego, el actor no solicitó la nulidad de los finiquitos en el periodo reclamado, lo que es presupuesto basal y esencial para la citada declaración, de manera que al no efectuarse un pronunciamiento de la naturaleza de la relación laboral, si previamente no se declara la nulidad de los finiquitos válidamente suscritos, lo que el demandante no reclama, el tribunal no puede suplir esa omisión, porque provocaría que la sentencia incurriera en el vicio de ultrapetita, si diera lugar a lo reclamado por el actor, que hace anulable la sentencia definitiva de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 459 N° 6 y 478 letra e) del Código del Trabajo.

Indica que el último contrato de trabajo a plazo fijo del actor se encuentra extinguido por vencimiento del plazo desde el 31 de diciembre de 2018, no correspondiendo declararse indefinido algo que se encuentra extinguido, careciendo de objeto actualmente la acción judicial ejercida por una causa sobreviniente.

De manera subsidiaria interpone excepción de prescripción extintiva de 2 años, para el improbable evento que se dé lugar a la declaración de relación laboral indefinida, se interpone excepción de prescripción extintiva respecto de la relación laboral anterior al 15 de enero de 2017, desde que en ese fecha se cumple el plazo de 2 años contados desde la notificación de la demanda que originó el presente juicio. El artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo indica expresamente "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibles", norma que debe ser aplicada en autos, no pudiendo impugnarse contratos de trabajo a plazo fijo anteriores al 15 de enero de 2017.

Alega también la improcedencia de las remuneraciones y feriados.

En primer término señala que la petición en los términos planteada no cumple con los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, ya que no se efectúa ninguna relación circunstanciada sobre qué tipo de remuneraciones supuestamente se le deben, por qué monto, tampoco indica cuántos días de feriado se le adeudarían ni a cuánto ascienden. De esta forma, la demanda en cuanto a las remuneraciones y feriado no cumple con las exigencias del artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, bastando esa circunstancia para su rechazo.

FJLXJYSZFL

En subsidio, manifiesta que no se cumplen los requisitos para tener derecho remuneraciones y feriado por los meses de enero, febrero y parte de marzo, porque en tales períodos no hubo prestación de servicios por los periodos reclamados (2013 - 2018, careciendo de causa lo reclamado. En este sentido, lo que se le enteraba al actor durante el tiempo de duración de su contrato fijo, era el sueldo, que conforme al artículo 42 letra a) corresponde al: "estipendio obligatorio y fijo, en dinero pagados por períodos iguales, determinados en el contrato que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios". Luego, no se darían al respecto los requisitos del sueldo en enero, febrero y parte de marzo en que el actor no desempeñó sus labores, puesto que, durante dichos meses, la propia demandante concede que cesó en las prestaciones de funciones para su empleador, por lo que no podría válidamente obtener la contraprestación remuneratoria que alega, incurriendo en un enriquecimiento sin causa. Reitera que el sueldo, que era el tipo de remuneración que percibía el actor cuando efectivamente desempeñaba sus labores, pues aquella era una retribución correlativa a la actividad laborativa del trabajador de carácter pecuniario, que se devenga por el tiempo efectivamente trabajado, proporcionalmente, según lo ha indicado la doctrina autorizada.

Del mismo modo, el feriado tampoco se devengó porque tiene como presupuesto una prestación efectiva de los servicios, no concurriendo ese requisito.

De manera subsidiaria a la alegación anterior, opone excepción de prescripción extintitiva de 2 años, según los argumentos que expone en su escrito de contestación.

Alega también la improcedencia de las gratificaciones, pues en primer término señala que no cumple los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo; luego señala que no concurren los requisitos para exigir su cobro.

De manera subsidiaria opone excepción de prescripción extintitiva de 2 años, no pudiendo reclamarse gratificaciones supuestamente devengadas antes del 15 de enero de 2017.

Luego alega la improcedencia del cobro de cotizaciones previsionales, pues no existe prestación de servicios entre enero, febrero y comienzos de marzo de cada año en el período 2013 - 2018, careciendo de causa lo reclamado puesto

que, en dicho periodo, el demandante no devengó remuneraciones ni rentas imponibles, por cuanto no ha podido válidamente devengar de conformidad al artículo 17 del DL 3500, puesto que no existe monto respecto del cual cotizar el diez por ciento.

No obstante la alegación anterior, opone excepción de legitimación activa para proceder el trabajador al cobro de cotizaciones obligatorias pendientes de pago cuando han sido declaradas y no pagadas. Conforme mandata el Decreto Ley N° 3500, el único titular de dicha acción resultan ser las Administradoras de Fondos de Pensiones quiénes a través del procedimiento ejecutivo seguido ante los Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, materializan la tutela previsional de sus afiliados respecto de cotizaciones impagas.

A su vez alega la improcedencia de la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo, como también reclama la improcedencia de la sanción de subterfugio del artículo 507 del Código del Trabajo.

De manera subsidiaria impugna la base de cálculo, señalando que el promedio de las 3 últimas remuneraciones devengadas por el actor ascendió a la suma de $1.357.506 pesos-

TERCERO: Que con fecha veintiuno de febrero de dos mil diecinueve, se celebró audiencia preparatoria, con la asistencia de las partes. En dicha instancia el tribunal realizó un breve resumen de la demanda y su contestación, y se confirió traslado respecto de las excepciones opuestas, allanándose la actora parcialmente respecto de la excepción de prescripción y oponiéndose respecto de las excepciones de finiquito y caducidad de la acción.

Luego se establecieron como hechos no controvertidos, los siguientes: 1. Que el demandante se desempeñó en virtud de distintos contratos a plazo fijo para la demandada desde el 11 de marzo del año 2013; 2. Que el último contrato suscrito fue el 5 de marzo de 2018; 3. Que el demandante se habría desempeñado como profesor o docente del Duoc, sede San Joaquín; 4. Que se suscribieron diversos finiquitos, sin reserva de derechos.

Asimismo y a través de conversación con las partes, se estableció como convención probatoria, las siguientes: 1. Que el demandante es dirigente sindical; 2. Que a fines de diciembre del año 2018 la demandada le dirigió comunicación al

actor, en virtud de la cual le informaba que su contrato de trabajo pasó a ser indefinido.

Acto seguido se realizó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento instancia que no prosperó, por lo que acto seguido se establecieron como hechos a probar, los que a continuación se indican: 1. Efectividad de que entre las partes existió una relación laboral de carácter continuo e ininterrumpido durante el período de tiempo que va entre el año 2013 en adelante. Pormenores y circunstancias; 2. Monto de la última remuneración percibida por el demandante; 3. Efectividad que el demandante sufrió la vulneración denunciada en su demanda. Pormenores y circunstancias; 4. Efectividad que el demandante es acreedor al pago de las remuneraciones, gratificaciones y feriado reclamado su demanda, en su caso, monto de tales conceptos y respecto de los dos último período a la fecha de la presentación de la demanda; 5. Si en la especie se reúnen los presupuestos para aplicar la sanción que establece el artículo 507 Código del Trabajo. 6. Si los finiquitos suscritos por la partes constituyen en pleno poder liberatorio.

CUARTO: Que con fecha veintiocho de marzo de dos mil diecinueve, se celebró audiencia de juicio, instancia en la cual las partes comparecientes procedieron a incorporar los medios de prueba ofrecidos en audiencia preparatoria, consistentes en:

PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2013, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

2. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto 2013, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

3. Copia de contrato de trabajo de fecha 10 de marzo de 2014, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

4. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de abril de 2014, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

5. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de agosto de 2014, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

6. Copia de contrato de trabajo de fecha 09 de marzo de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

7. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

8. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de octubre de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

9. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de noviembre de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

10. Copia de contrato de trabajo de fecha 07 de marzo de 2016, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

11. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2016, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

12. Copia de contrato de trabajo de fecha 06 de marzo de 2017, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

13. Copia de contrato de trabajo de fecha 05 de marzo de 2018, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

14. Copia de proyecto de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero 2019 propuesto por la Fundación Instituto Profesional Duoc UC

15. Certificado del actor otorgado por la Fundación Instituto Profesional Duoc UC, de fecha 11 de diciembre de 2018.

16. Copia de certificado de cotizaciones del actor otorgado por AFP Modelo por el periodo 2013-2019, de fecha 20 de febrero de 2019.

17. Liquidaciones de sueldo del actor entre los meses de julio y diciembre de 2018.

18. Copia correos electrónicos enviados entre el actor y Alejandra Rodríguez, de fecha 31 agosto de 2018.

19. Copia correo electrónico enviado al actor por José Miguel O'ryan Coordinador Académico Escuela Ingeniería San Joaquín, de fecha 11 de febrero de 2014.

20. Copia correo electrónico enviado al actor por José Miguel O'ryan Coordinador Académico Escuela Ingeniería San Joaquín, de fecha 26 de febrero de 2014

21. Copia correo electrónico enviado al actor por Paula Guajardo Espinoza, secretaria de Carrera Sede San Joaquín, de fecha 04 de marzo de 2014

22. Copia correo electrónico enviado al actor por José Miguel O'ryan Coordinador Académico Escuela Ingeniería San Joaquín, de fecha 13 enero 2015

23. Copia correo electrónico enviado al actor por Paula Guajardo Espinoza, secretaria de Carrera Sede San Joaquín, de fecha 07 de marzo de 2015

24. Copia correo electrónico enviado al actor por Felipe Duran Navarrete, Coordinador Académico, Sede San Joaquín, de fecha 10 de marzo 2015.

25. Correo electrónico enviado por Aliki Constando S., de fecha 14 de diciembre de 2016.

26. Copia correo electrónico enviado al actor por Paula Guajardo Espinoza, secretaria de Carrera Sede San Joaquín, de fecha 01 de marzo de 2016.

27. Copia de correo electrónico enviado al actor por José Miguel O'Ryan Coordinador Académico Escuela Ingeniería San Joaquín, de fecha 11 de marzo de 2016

28. Copia correo electrónico enviado al actor por Valeria Améstica T., secretaria de Carrera Sede San Joaquín, de fecha 22 de febrero 2017

29. Copia correo electrónico enviado al actor por José Miguel O'ryan Coordinador Académico Escuela Ingeniería San Joaquín, de fecha 04 de enero 2018

30. Copia correo electrónico enviado al actor por Alejandra Escobar González, de fecha 27 de septiembre de 2018.

31. Copia correo electrónico enviado al actor por Andrea Núñez Coordinadora Académica CTA Sede San Joaquín, de fecha 12 enero de 2018.

32. Copia de carta enviada por don Jaime Pinaud Vigorena al actor, de fecha 27 de diciembre de 2018.

33. Copia de correos electrónicos enviados por Ernesto Pacheco a Miguel Salazar, de fecha 15 a 21 de enero de 2019. Con autorización expresa de don Miguel Salazar, para ser utilizada en juicio.

Documental que se tiene por incorporada conforme a la ley de tramitación electrónica, de acuerdo a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se ordenó la custodia.

CONFESIONAL: de don Pedro R. Troncoso Muñoz, conforme consta en registro de audio.

TESTIMONIAL: de Darío Andrés Lozano Del Río y de don Exequiel Alexander Sotelo Miranda, las que constan en registro de audio.

Indicó en términos generales el testigo **Darío Lozano**, *que conoce a Rodolfo Torres y a Jorge Aedo de recursos humanos, al demandante lo conoce desde el año 2014, debido a que ese año ingresó a dictar clases para la escuela de ingeniería mecánica de la sede San Joaquín. Señala que el director de sede es Pedro Troncoso y el director de carrera hasta el año pasado era Francisco Salas. Menciona que los profesores en Duoc trabajan por contratos a plazo fijo de marzo a diciembre, el contrato va cambiando semestralmente dependiendo lo que estimen conveniente los directores, porque suele suceder que la carga académica disminuya arbitrariamente y si no firman el anexo de contrato no les daban las cargas; los anexos se firmaban en la sede en distintas salas y dichos anexos eran firmados el segundo semestre luego de recibir un sueldo distinto por la disminución de carga horaria. Refiere que nunca conversaron acerca del cambio de sueldo, menciona que el año pasado le incluyeron una asignatura que él no pidió el segundo semestre, por lo cual debió firmar otro anexo de contrato porque no iba a llevar a cabo esa asignatura por no tener las capacidades para desarrollarla. Afirma que la carga académica para el segundo semestre la envían dos semanas antes que el primer semestre finalice y la carga del primer semestre la envían el año anterior, en su caso recibió la carga académica el mes de octubre, pero lo desvincularon en diciembre por finalización del contrato aunque fue una desvinculación verbal injustificado cinco días antes que su contrato terminara. Reitera que mantenía un contrato a plazo fijo que se firmaba en marzo días posteriores al inicio de las clases, el periodo del contrato comprendía de marzo a diciembre y los anexos comprendían la variación de la carga horaria, en diciembre se presentaban a trabajar hasta el último día del mes, sin hacer clases pero realizando trabajos administrativos y a mediados de enero los llamaban para que se dirigieran a la sede a firmar los finiquitos a contra carga, lo que significaba que si no firmaban el finiquito no tendrían carga horaria para el próximo año; afirma que firmaban los finiquitos para no quedarse sin trabajo, en el caso del demandante señala que estaba bajo la misma modalidad de contratación hasta*

cuando formaron el sindicato y producto de eso le confeccionaron un contrato a plazo indefinido por el fuero sindical. Señala que el demandante firmó finiquitos cuando estaba contratado con contrato a plazo fijo, desconoce si realizó alguna escrituración. Reitera que trabaja los meses de enero y febrero para Duoc preparando clases durante el año o semestre, esta planificación era visada por el director de carrera posterior a las reuniones de inicio de año cuando los citaba a cada uno, menciona que las planificaciones en base a un programa institucional con los tópicos para trabajar por el semestre y estos tópicos fueron entregados el primer año de contratación, si tenía una asignatura nueva esos tópicos los conocía en marzo, pero de igual manera trabajaba preparándose con material educacional libre, dichas planificaciones eran visadas cuando el director de carrera las revisaba, desconoce si al demandante se le revisaban las planificaciones y menciona que en muchas oportunidades los citan para hacer reacondicionamiento de la infraestructura de los talleres durante enero y febrero. Señala que el demandante no percibía ingresos durante enero y febrero, desconoce si reclamó antes respecto a la falta de ingresos, indica que no contó con derecho a feriados durante enero y febrero y desconoce si reclamó respecto a esos derechos. Afirma que el objeto de la demanda es que se les respeten los derechos constitucionales que mantienen como trabajadores y estos derechos son relativos a la discriminación porque no puede optar a un contrato indefinido sin antes estar embarazada o ser dirigente sindical, aunque el demandante tiene contrato indefinido. Añade que a él no lo contrataron para el año 2019 y no firmó su finiquito el año 2018. Agrega que el demandante está reclamando no tener horario de colación porque los profesores con contrato indefinido tienen horario de colación e incluso les dan un bono para comer en el casino de la institución, indica que un colega que está contratado a plazo fijo sufrió un accidente de camino a su colación y por ello actualmente está hospitalizado. Desconoce algún otro reclamo con respecto a la discriminación que realizó el actor.

Señala que los profesores contratados con contrato indefinido tienen derecho a un seguro dental y de salud, en cambio los profesores contratados a plazo fijo no tienen esos beneficios. Indica que no está claro el proceso para que un profesor sea contratado con un contrato indefinido, pero añade que se habla de indicadores docentes, que deben realizar una serie de diplomados que imparte la

sede, pero no existen bases claras para postular a un contrato indefinido y añade que hay profesores que no cumplen con todos los requisitos para postulación y quedan en las postulaciones, en su caso postuló el año pasado y ese tuvo un incidente personal con el director de carrera, producto de este incidente tuvo un problema con Pedro Troncoso este le señaló que "ya se había quemado" y por ello no lo postuló, si los directores de carrera no los postulan no pueden ser partícipes del proceso por el criterio del director de carrera. Agrega que el año pasado se contrataron alrededor de quince profesores con contrato indefinido, de los cincuenta postulantes, este año se contrataron cincuenta profesores de la totalidad de todas las sedes. Indica que en Duoc hay alrededor de cuatro mil doscientos profesores y tres mil doscientos se encuentran contratados con plazo fijo. En cuanto a las diferencias entre los profesores contratados a plazo indefinido y plazo fijo, menciona que no existe ninguna diferencia en cuanto a lo académico e incluso hay profesores que tienen mayor nivel académico y aun así se contrata a profesores que tienen menor nivel. Afirma que vio la liquidación de sueldo de algunos de sus colegas y relata que les pagaban sueldo base, seguro de salud, AFP e Isapre, conceptos de aguinaldos y cuanto les llegaba las liquidaciones les aparecían descuentos por temas de aguinaldos. Menciona que la remuneración está asociada por cada hora de clases que realizaban durante el semestre y señala que en el 2014 le ofrecieron un contrato con de 42 horas semestrales, por lo que tuvo que renunciar a la empresa en que estaba para trabajar con Duoc, pero el segundo semestre cuando tuvo que firmar el anexo de contrato se presentaron las bajas en la carga horaria, al año siguiente lo contrataron por una cantidad de horas distinta y menor. Desconoce la cantidad de cursos que se generan durante el semestre, señala que la modificación de horas en el segundo semestre se gestaba por la cantidad de alumnos que hay en las carreras, pero menciona que él no observó variaciones en la cantidad de alumnos que habían los dos semestres aunque si habían variaciones en las horas de clases. Afirma que los finiquitos se firman en la sede en coordinación docente dentro de un horario determinado con funcionarios de notaria.

Indica que no puede asegurar si Rodolfo Torres tuvo siempre una disminución en la carga académica, pero afirma que un anexo de contrato tiene la virtud de siempre disminuir la carga académica, por lo que finalmente desconoce

si el demandante firmó un anexo de contrato con mayor o menor carga académica. Señala que hay libertad de cátedra porque el maletín didáctico es deplorable, por lo que cada profesor debe realizar material didáctico, pero afirma que en marzo les entregan la maleta didáctica. Menciona que enero y febrero ha realizado capacitaciones a otros colegas y los remuneran como un bono el mes de marzo, en el caso del demandante desconoce si este realizaba clases en enero. Relata que los llamaban por teléfono señalándole el día y el horario en que pueden realizar la firma del finiquito y todos los profesores debían ir el mismo día. Afirma que reciben un pago por la firma del finiquito que depende con la carga horaria durante el semestre, señala que él ha cobrado el seguro de cesantía y desconoce si el demandante lo ha hecho. Añade que está afiliado al sindicato y menciona que hay profesores con contrato indefinido y a plazo fijo, además desconoce el Reglamento Docente. Respecto a la lectura del contrato, afirma que aparece que será hasta el 31 de diciembre, menciona que nunca ha recibido una carta de término de contrato y en el caso del demandante desconoce esa información. Respecto a los diplomados, indica que estos no se pagan y estos diplomados eran impartidos para que los profesores pudieran optar a contratos indefinidos porque el director de carrera en una reunión les informó que podrían postular a la carrera docente y esta reunión fue realizada el 2017. Refiere que el director de carrera le informó que él no iba a postular a la carrera docente y desconoce si el demandante postuló a la carrera docente y no sabe si le han cobrados los diplomados que él ha realizado.

Finalmente indicó el testigo **Exequiel Sotelo,** *que se encuentra declarando por las vulneraciones de Duoc, entre ellas la discriminación de contrato entre algunos docentes administrativos y los docentes a plazo fijo, menciona que existe una plaza de alrededor de ochocientos docentes contratados a plazo indefinido, indica que no existiría diferencias entre ellos a modo profesional y en algunos casos se presentaron contratos de plazo fijo de veinte años. Señala que entró a la institución con la promesa que podría optar a un contrato indefinido y afirma que su jefatura lo postularía; en el mes de marzo se acercaba a su jefatura porque cumplía con los requerimientos para ser contratados con contrato indefinido porque no percibían sueldo en enero y febrero, también para poder optar a derecho a vacaciones. Menciona que nunca existió una formalidad en la*

postulación, pero si les señalaban que debían tener un buen indicador para postular y este indicador era un tanto subjetivo porque podía contar con un 92% de aprobación de los alumnos, pero el otro cincuenta por ciento era evaluado por la jefatura. Refiere que en las reuniones de inicio se les informaban los deberes que debían cumplir para postular a un contrato indefinido, entre algunos indicadores está el requisito de tener una cantidad de alumnos aprobados, por ende existía un "muñequeo" con la cantidad de alumnos que reprobaban y nunca existió un documento formal con la postulación, su jefatura solo indicó que debía cumplir con los requisitos y luego él lo postularía. Reafirma que no había información oficial respecto a la postulación. Señala que la semana pasada se enteró que había un reglamento interno, por lo que no recibió ese reglamento cuando firmó el contrato de trabajo. Menciona que ingresaba a la fundación Duoc por intranet, pero no se preocupó de leer ese programa. Indica que firmó contratos de marzo y diciembre y firmaba anexos de contratos con la disminución de horas, cuando firmaban el contrato le indicaban que tendrían una cantidad determinada de horas con carga completa de 42 horas y en el segundo semestre se generaba una variación horaria, aunque no se notaba una baja de alumnos el segundo semestre. En el caso del demandante afirma que sus contratos eran de marzo a diciembre, pero actualmente se encuentra contratado con contrato indefinido por ser dirigente sindical, cuando estaba contrato a plazo fijo firmaba un finiquito en la sede para ser contratado nuevamente, desconoce si el demandante hizo una reserva de derechos en el finiquito. Refiere que en el mes de diciembre les entregaban una carga provisoria para el próximo año mientras no se firmara el finiquito, en el caso del demandante desconoce el número de horas que pactaban en marzo y menciona que el demandante asistía a Duoc a las reuniones de inicio que era para todos los docentes, en febrero les enviaban un correo citándolos cuatro o cinco días antes de la firma del nuevo contrato. Señala que en Duoc hay actividades académicas en donde hay profesores a plazo fijo que son citados el mes de enero y febrero, desconoce si el demandante asistía esa temporada. Indica que el año pasado iniciaron las clases el 5 de marzo y los remuneraban los últimos días de marzo. Menciona que las clases las preparaban los meses de enero y febrero porque les entregaban una carga provisoria, esa preparación de clases era exigida por Duoc porque los jefes de carrera fiscalizaban si incluían

material de apoyo porque en base a un programa les entregaban lineamientos. Menciona que los profesores contratados a plazo fijo no percibieron gratificaciones ni tuvieron acceso al seguro de salud, los profesores con contrato a plazo indefinido recibían cajas navideñas, sus hijos podían estudiar en Duoc gratuitamente, tenían hora de colación y recibían vales de colación. Respecto a las mujeres que quedaban embarazadas, ellas tenían acceso a un contrato indefinido y les pagaban los meses de enero y febrero igualándole el sueldo de diciembre, además no recibían seguro de salud, vales de colación o cajas navideñas. Refiere que no existía la posibilidad de formar parte del sindicato en Duoc.

Señala que le preguntaron a Pedro Troncoso porque fueron desvinculados y este les mencionó que no habían finalizado ciertos procesos dando a entender que se trataba del hecho de no haber firmado el finiquito. Desconoce si el demandante cobró el seguro de cesantía, refiere que desconoce la variación de la cantidad de alumnos matriculados el segundo semestre, pero afirma que siempre tuvo la misma cantidad de alumnos durante los dos semestres y su remuneración vario según las horas que les otorgaban, en el caso del demandante no sabe si él tuvo una disminución en la cantidad de alumnos, el testigo solo observó que siempre tuvo su aula con una gran cantidad de alumnos. Indica que un profesor titular recibe remuneraciones durante los meses de enero y febrero, pero no tiene ninguna otra función o diferencia con algún otro docente.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

La parte demanda exhibe los documentos solicitados:

1. Estatutos de Constitución de la demandada y vigencia de su personalidad jurídica.

2. Registro de asistencia del actor desde marzo de 2016 a diciembre de 2018.

3. Comprobantes de feriado legal del actor desde marzo de 2016 a diciembre de 2018.

4. Liquidaciones de sueldo del actor de los últimos 24 meses.

5. Anexo de contrato

6. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Lorena del Pilar Cabezas Polanco y la demandada, vigente el año 2018.

FJLXJYSZFL

7. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre María Soledad Olivares Leiva y la demandada, vigente el año 2018.

8. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Loreto Salgado y la demandada, vigente el año 2018.

9. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Muriel Montecinos y la demandada, vigente el año 2018.

10. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Daniela Salas y la demandada, vigente el año 2018.

11. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Paula Guerrero y la demandada, vigente el año 2018.

12. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Andrea Gallardo y la demandada, vigente el año 2018.

13. Contrato de trabajo indefinido celebrado entre Sonia Olmos y la demandada, vigente el año 2018.

14. Contratos de trabajo y anexos de los mismos, celebrados entre el demandante y la denunciada durante los años 2010 y 2018.

La parte demandante solicita al Tribunal se aperciba a la demandada bajo el artículo 453 número 3 del Código del Trabajo, en relación a los documentos N° 3, 4, 9 a 14, se confiere traslado a la demandada, el tribunal tuvo presente las alegaciones y dejó la resolución del apercibimiento para sentencia definitiva.

OFICIOS:

Se procede con la incorporación de las respuestas de los siguientes oficios.

1. Comisión Nacional de Acreditación.

2. Isapre Banmédica.

Todo lo cual conforme consta en registro de audio.

PARTE DEMANDADA:

PRUEBA NUEVA

La parte demandada solicita incorporar como prueba nueva el oficio solicitado y no incorporado por la parte demandante a la AFC Chile.- argumentos contenidos en el audio.

La petición en los términos que fue planteada fue rechazada una vez que s confirió traslado a la actora.

DOCUMENTAL:

1. Copia contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Rodolfo Manuel Torres Santander de las siguientes fechas:

a) 11 de marzo de 2013.

b) 10 de marzo de 2014.

c) 09 de marzo de 2015.

d) 07 de marzo de 2016.

e) 06 de marzo de 2017.

f) 05 de marzo de 2018.

2. Copia de anexos de contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Rodolfo Manuel Torres Santander de las siguientes fechas:

a) 31 de agosto de 2013.

b) 30 de abril de 2014.

c) 30 de agosto de 2014.

d) 31 de agosto de 2015.

e) 30 de octubre de 2015.

f) 30 de noviembre de 2015.

g) 31 de agosto de 2016.

h) 31 de agosto de 2017.

3. Liquidación de remuneraciones de don Rodolfo Manuel Torres Santander, de los siguientes periodos:

a) De marzo a diciembre de 2015.

b) De marzo a diciembre de 2016 con excepción de la octubre de 2016.

c) De marzo a diciembre de 2017.

d) De marzo a diciembre de 2018.

4. Copia de finiquitos suscritos entre don Rodolfo Manuel Torres Santander y Fundación Instituto Profesional DUOC UC, de las siguientes fechas:

a) Finiquito de 31 de diciembre de 2014, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 13 de enero de 2015.

b) Finiquito de 31 de diciembre de 2015, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 22 de enero de 2016.

FJLXJYSZFL

c) Finiquito de 31 de diciembre de 2016, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 20 de enero de 2017.

d) Finiquito de 31 de diciembre de 2017, firmado ante Notario don Sergio Rodríguez Uribe el 02 de febrero de 2018.

5. Copia de Carta enviada por don Jaime Pinaud Vigorena a don Rodolfo Manuel Torres Santander de fecha 27 de diciembre de 2018.

6. Copia de anexo al contrato de trabajo, relativo a docente Plazo Indefinido, de fecha 01 de enero de 2019, firmada por representante legal de Fundación Instituto Profesional Duoc UC, propuesto a don Rodolfo Manuel Torres Santander.

7. Reglamento Docente Duoc UC Versión 2018.

8. Documento denominado "Resolución rectoría N°03/2016" en que se contiene el "Instructivo académico y administrativo Docentes Embarazadas".

Documental que se tuvo por incorporada conforme a la ley de tramitación electrónica, a través de su lectura resumida y de la cual se ordenó la custodia.

TESTIMONIAL: de doña Ana María González y de don Mauricio Arenas Lepe, las que constan en registro de audio.

Señaló la primera testigo en términos generales, **Ana María González**, *que se encuentra declarando por una demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales porque el demandante considera que está siendo discriminado y deben pasar a ser contratados a plazo indefinido o relación laboral indefinida, en el caso del demandante este tiene contrato indefinido por ser dirigente sindical desde que el fuero lo protege como dirigente y antes estaba contratado a plazo fijo de marzo a diciembre. Refiere que el demandante contaba con un contrato a plazo fijo desde el 2014, en el mes de diciembre se le extendía el contrato posterior a la firma del finiquito, niega haber tenido injerencia en la firma de esos finiquitos, asimismo menciona que el demandante no realizó reserva de derechos en ese documento. En cuanto a la carga académica, se le ofertaba una carga académica según la cantidad de alumnos matriculados y las asignaturas que se debían dictar según los semestres, eso se ajusta con las disponibilidades de salas y laboratorios. En virtud al contrato a plazo fijo del demandante, refiere que si el docente tiene un buen desempeño hacen una coordinación con el docente para que siga prestando servicios, esa coordinación*

se realiza en el mes de septiembre cuando se inicia el proceso de planificación donde se evalúa la cantidad de alumnos para las distintas asignaturas, proyecta cuantos alumnos se van a matricular, luego se toma en cuenta la disponibilidad de los docentes y posterior a eso se debe realizar una tabla con la disponibilidad de tiempo que debe calzar con las salas y la cantidad de alumnos, por lo que en diciembre se genera un ajuste por la cantidad de alumnos reprobados y en enero se sabe la cantidad de alumnos matriculados hasta finales de marzo, por lo que en marzo se le confirma la carga horaria, y en el evento que la proyección es menor, se debe realizar un proceso de juntar secciones; añade que todo lo anterior se va conversando con el profesor. Refiere que finalmente se le realiza una oferta el mes de diciembre y finaliza el mes de marzo, la subscripción del finiquito no está condicionada con la oferta laboral, por esta firma se les paga las vacaciones proporcionales y este se subscribe en notaria el mes de enero, ya que, se les envía a los docentes una carta certificada. Indica que en el proceso de contratación se informan las condiciones contractuales, niega que los docentes a plazo fijo presten funciones durante los meses de enero y febrero, pero tienen acceso al portal docente y durante los meses de enero y febrero también tienen acceso a la plataforma, si no llegan a acuerdo en la oferta para el año siguiente no tiene acceso a este programa. Refiere que el docente contratado a plazo fijo no tiene derecho a devengar remuneraciones por los meses de enero y febrero, tampoco tiene derechos a feriados durante estos meses. Indica que tienen un sistema de categorización docente, por lo que los docentes que se integran en la institución son contratados en la categoría base como docente asistente que cuentan con contrato a plazo fijo y que su función es de docencia directa, la segunda categoría considera a los docentes asociados con contrato a plazo indefinido porque sus funciones son administrativas académicas, las que requieren que el docente esté en enero y febrero, y tenga mayor preparación en el centro de formación docente, un índice de desempeño docente sobre noventa y un número de contratos, luego se encuentra la categoría de profesor titular a la cual pueden postular los docentes asociados, quienes tienen una evaluación de desempeño sobre el noventa por ciento y este es un referente en su área que puede realizar formación docente. Menciona que la mayoría de docentes son asistentes porque interesa que estén vinculados con la industria porque la

institución no realiza investigaciones. Respecto a la carrera docente, afirma que ésta se encuentra en el reglamento docente, en la vicerrectoría académica y en la página web, a esta página los docentes contratados a plazo fijo tienen acceso. Señala que a los profesores se les entrega el Reglamento Docente y se realiza un reunión informativa para iniciar el proceso y se hace un llamado público, dicho llamado se inicia en septiembre porque es un proceso largo que termina en diciembre, el primer paso del proceso es cumplir con las condiciones para pasar de categoría, entre ellas se cuenta con tres años para pasar a asociado y dos años en el caso de pasar a titular, un índice de desempeño docente sobre noventa y un patrocinio del director de carrera y de sede, el año pasado contaban con un grupo objetivo de 500 profesores, postularon 120 y se abrieron 50 cupos. El patrocinio depende que el profesor cumpla con las condiciones porque el director de sede observa las competencias o conocimientos del docente y el director de carrera es la pertinencia disciplinaria. Respecto a la jornada que cumplen los docentes contratados a plazo fijo, está condicionada por la cantidad de asignaturas que tenga y los horarios de éstas, varía del primer al segundo semestre porque siempre baja, en algunos casos puede subir de acuerdo a la pertinencia, en el caso del demandante desconoce si este optó a la categorización.

Señala que año a año postulan 120 de un total de 500 docentes. Explica que hay ciertas asignaturas horizontales, el profesor necesita ciertas certificaciones disciplinares y en las transversales necesitan certificaciones como TOIK, afirma que las certificaciones que tienen que ver con aspectos pedagógicos la institución las facilita. Refiere que un profesor contratado a plazo fijo conoce del centro de formación docente por varias instancias, entre ellas se encuentra el proceso de acompañamiento docente en su ejercicio de docencia que si se requiere se le ofrece al profesor ser partícipe de estos cursos, los cuales no implican costos a los docentes, indica que el proceso de evaluación de desempeño docente busca hacer una mejora en las competencias docentes, resultados y en cumplimiento administrativo, las competencias docentes pesan un 45%, los resultados de aprendizaje pesan un 45% y un 2% el cumplimiento administrativo, las competencias docentes se dividen en una evaluación del director de carrera que vale un 30% y la evaluación docente que evalúan los

alumnos que vale un 50% y también se encuentra la evaluación de pares que vale un 20%, los resultados de aprendizaje se dividen en dos indicadores que son el resultado de aprobación de la asignatura y la tasa de aprobación de exámenes, luego el cumplimiento administrativo busca ver la gestión de clases y la recuperación. Describe que el docente asistente cumple labores de docencia directa y pueden tener alguna labor de apoyo, el titular es un referente en su disciplina hace encargos que tienen ver con gestión administrativa y académica y participa en el centro de formación docente, el asociado además de ser docente tiene alguna actividad administrativa. Reafirma que el docente asistente es un docente que está involucrado en el medio. Respecto a la modificación de mallas curriculares, menciona que cada cuatro años sus programas entran al proceso de creación de planes de estudio, por lo que están constantemente actualizando cursos y asignaturas, indica que hay asignaturas que se han eliminado por el desarrollo muchas veces de las tecnologías. Describe que la variación de la matrícula a nivel de los institutos profesionales ha ido disminuyendo por múltiples motivos y para Duoc eso ha significado una disminución en el crecimiento, la retención es un fenómeno multi variable que tiene que ver aspectos de financiamiento, vocacionales y problemas familiares.

Afirma que Duoc no tiene matriculas abiertas durante el segundo semestre, solo admisión especial y estos pueden incorporarse a partir del segundo semestre. Añade que estos docentes tienen acceso al portal docente durante los meses de enero y febrero porque la institución no es tan rigurosa para bajar las cuentas porque se acabó el contrato. Señala que los directivos no mantienen relaciones laborales con los profesores contratados a plazo fijo durante estos meses. Indica que hay profesores contratados a plazo fijo que tienen cuarenta horas semanales y estas horas son compatibilizadas con la involucración con la industria. En relación al patrocinio con el director de escuela y sede, estos realizan una entrevista con el docente y analizan sus antecedentes los postulantes cumplían con todos los requisitos para postular y se eligieron cincuenta porque esa era la cantidad de cupos disponibles y los resultados de la postulación son publicados de quienes fueron aceptados por resolución en la web institucional, no sabe si Duoc ha habilitado sus sedes para la firma de finiquito.

En segundo lugar indicó en términos generales **Mauricio Arenas,** *que se encuentra declarando por la demanda interpuesta por Rodolfo Torres por la continuidad laboral, menciona que la modalidad de contrato en Duoc UC es a plazo fijo de marzo a diciembre de cada año, desde el 2015 en el caso del demandante, esta modalidad está determinada en el Reglamento Docente, los docentes desde el inicio son contratados a plazo fijo y existe otra modalidad que son los docentes a plazo indefinido que van de la mano a un proceso de categorización. Indica que el Reglamento Docente se da al inicio del año académico y está publicado en el portal docente, afirma que a los docentes de inicio se les entrega el reglamento, pero desconoce si al demandante se lo entregaron y menciona que el demandante debería tener acceso a la plataforma docente. Refiere que el demandante cuenta con contrato indefinido porque se encuentra con fuero sindical por ser parte del sindicato de profesores, señala que hay casos en que las docentes embarazadas se les ofrece el contrato indefinido y este no está condicionado al término de fuero maternal. Indica que en el proceso de categorización los docentes pueden optar a diferentes categorías que son asociados y titular, para optar a la primera categoría deben contar con tres contratos a plazo fijo, evaluación de desempeño, evaluación de su jefatura directa, evaluación de alumnos y compromiso con la institución. El proceso de categorización se produce en septiembre, este se publicita en resoluciones y son comunicados a través de las subdirecciones académicas de cada sede y en el portal docente, este proceso culmina en diciembre y dentro de este proceso un comité evalúa las solicitudes de los docentes. Respecto a la contratación, menciona que la fundación avisa que el contrato terminara el 27 de diciembre de cada año al domicilio registrado por el docente, en la carta de gratificación se adjunta el finiquito que se firma en las notarías en las cuales tiene convenio la sede y de esto tiene conocimiento porque el finiquito se manda a la notaria, niega que exista la posibilidad que los funcionarios notariales asistan a las sedes. También añade que los docentes contratados a plazo fijo no asisten a las sedes durante los meses de enero y febrero, no les pagan remuneraciones, no se les cotiza ni se les otorga permisos o feriado legal por esos periodos, porque eso se compensa en el finiquito. Aclara que los sueldos de los docentes depende de la carga académica y de su nivel académico, la remuneración está ligada con las*

asignaturas que el desarrolla y la fundación asegura una cantidad de horas que varía según la demanda, el sueldo base es según el valor hora. Refiere que durante el segundo semestre pueden aumentar la cantidad de horas y por ello la remuneración de algún docente. Desconoce si el demandante aumento o disminuyo la cantidad de horas, menciona que en marzo de 2018 fue la última contratación del demandante.

OFICIOS:

Se procede con la incorporación de los siguientes oficios:

1. Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile II S.A. (AFC Chile)

2. Banco Santander-Santiago.

QUINTO: Que del examen de la prueba incorporada por las partes, se logra tener por acreditados los siguientes hechos:

a) Que en virtud de los contratos y sus respectivos anexos, se tiene por establecido que efectivamente las partes se mantuvieron vinculadas en virtud de la suscripción de diversos contratos a plazo, cuya fecha de inicio era en los meses de marzo y la de término en el mes de diciembre de cada año, aludiendo en los respectivos anexos, los que en su mayoría determinaban un cambio relativo a la jornada de trabajo del docente.

En dichos instrumentos además se colige que el sueldo base va a estar determinado de acuerdo a la carga académica descrita en la cláusula tercera del contrato de trabajo, observando además que la carga académica del demandante varió en el tiempo pues varió también la remuneración percibida.

b) Que se incorporó a éstos antecedentes anexo de contrato de 1 de enero de 2019, sin firma del actor.

c) Que tanto el certificado extendido por la empresa demandada, como los certificados extendidos por AFP Modelo, dan cuenta que el demandante sólo percibió cotizaciones entre los meses de marzo a diciembre de cada año.

d) Que se incorporaron finiquitos de trabajo suscritos por las partes, en virtud de los cuales se pone término a la relación laboral por aplicación de la causal contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo; asimismo en dichos instrumentos se les otorga al demandante el pago de una suma de dinero por

concepto de finiquito, declarando en la cláusula tercera que no tienen ninguna deuda entre sí. Cabe hacer presente que estos documentos aparecen con timbre notarial y en ellos no se observa reserva de derechos de parte del trabajador.

e) Que consta misiva dirigida por la parte demandada al actor de 27 de diciembre de 2018, en la que comunica que de acuerdo a la política uniforme se determina que el contrato del demandante pasará a tener el carácter de indefinido.

f) Que se incorporó por la parte demandada Reglamento Docente Duoc UC, en el que además de consignar la definición y ámbito del reglamento, los principios orientadores de la función docente, los derechos y deberes de los docentes, el régimen de vinculación de los docentes, destacando en él el artículo 13, estipulación que determina que el régimen general de contratación será mediante un contrato a plazo fijo, indicando el artículo 14 que la remuneración de los docentes va a estar determinada por la modalidad contractual y por el valor hora que les sea aplicable según diversos niveles basados en los antecedentes académicos acreditados al momento de la postulación Nivel 1, Doctor, nivel 2, magister, etc.

Se menciona en el artículo 17 y siguientes los requisitos generales de selección y contratación, como también desde el artículo 19 de determina la categorización de los docentes que no es otra mención que la distinción que hace la institución de los docentes de acuerdo a los antecedentes académicos, evaluación de desempeño y la dedicación. Indicando a continuación la modalidad de contratación en los artículos 20, 21 y 22; y especificando en el Título VII, la modalidad de postulación a la categoría de docente asociado y titular.

g) Que del examen de las declaraciones de los testigos del actor, éstos coinciden en el hecho que el demandante ya detenta la calidad de ser un docente con contrato indefinido, y que detenta la calidad de dirigente sindical; no obstante advierten que ellos al igual que el demandante estuvieron vinculados con la demandada en virtud de diversos contratos a plazo. Ambos hacen referencia al conocimiento que tienen respecto de los tipos de docentes que existen en las instalaciones de la demandada, sin embargo refieren que el procedimiento resulta poco claro y poco transparente.

h) Que por su parte los testigos de la demandada, además de la declaración de don Pedro Troncoso en su calidad de representante legal,

coinciden en el hecho que el demandante adquirió la calidad de ser docente con contrato indefinido; mencionan que existe un Reglamento Docente y explican las categorías de docentes que existen en Duoc UC, agregando en forma específica la modalidad para acceder a la titularidad y con ello a la contratación de término indefinido.

SEXTO: Que con la finalidad de resolver las alegaciones que fueron formuladas por las partes, y en especial aquellas defensas que argumentó la parte demandada, ésta sentenciadora se hará cargo de las mismas en el mismo orden establecido por éste litigante.

SEPTIMO: <u>En cuanto a la excepción de finiquito:</u>

a) Que la parte demandada, opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos entre el actor y su representada antes de marzo de 2018, fundado específicamente en la existencia de finiquitos que el actor suscribió con FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC. Refiere que en aquellos instrumentos se declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que por esta vía reclama, agregando que tales instrumentos cumplen con todas las formalidades legales, que dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, y producen pleno poder liberatorio entre ellas, pues no fue impugnada su validez, toda vez que no se solicitó que se declararan inválidos o ineficaces, de manera que al haber omitido aquello, no existe posibilidad que se puedan declarar ineficaces, debido a que la oportunidad procesal para introducir los hechos de la causa y formular pretensiones precluyó con la demanda válidamente notificada.

Argumenta además que el demandante en los finiquitos válidamente suscritos no hizo reserva de derechos y en consecuencia han producido el efecto de poner término a cada uno de los contratos que vincularon a las partes en los períodos anteriores al 5 de marzo de 2018.

b) Que la parte demandante evacuando el traslado conferido, solicita el rechazo de las excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, pues sostiene que dicha excepción se contraviene derechamente con la naturaleza de la acción que se deduce, a propósito de la omisión que se declare ineficaces los finiquitos suscritos entre las partes; refiere que no existe consenso en la judicatura respecto

de este criterio, y es la petición intentada aquella que no hace vislumbrar que no exista consenso en la decisión del presente caso.

En términos generales solicita el rechazo de la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, opuesta por la demandada, con expresa condena en costas.

c) Que del examen de las alegaciones formuladas por las partes, aparece relevante dejar consignado que la demandada fue quien indicó y mencionó la existencia de finiquitos de trabajo, los que a su juicio produjeron pleno poder liberatorio entre las partes, fueron suscritos con el actor y cumplieron las formalidades legales que prescribe el artículo 177 del Código del Trabajo, y en ninguno de ellos el demandante hizo reserva de derechos, por lo que todos han tenido la eficacia suficiente para producir la extinción de las relaciones laborales anteriores a marzo de 2018, por cuanto el demandante no ha reclamado la nulidad de tales documentos a propósito de haberlos suscritos mediando algún vicio del consentimiento.

d) Que con la finalidad de resolver la controversia planteada fueron incorporados finiquitos suscritos entre las partes, de cuyo examen se aprecia que todos ellos se firmaron ante Ministro de Fe (Notario Público), que en ninguno de ellos el actor hizo reserva de derechos, y que en todos ellos se determina en la cláusula tercera la cláusula de finiquito cuyo tenor es el siguiente: *“ El trabajador reconoce que, durante el tiempo que prestó servicios a FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, recibió de este y a su entera satisfacción, todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho de acuerdo con su contrato de trabajo o en conformidad a la ley. En mérito de lo anterior, el trabajador declara que FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC NADA LE ADEUDA POR NINGÚN CONCEPTO O CIRCUNSTANCIA, SEA DE ORIGEN LEGAL, CONTRACTUAL O EXTRA CONTRACTUAL, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, NO TENIENDO RECLAMO NI CARGO ALGUNO QUE FORMULAR EN CONTRA DE FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, LE OTORGA EL MÁS AMPLIO, COMPLETO Y TOTAL FINIQUITO, declaración que formula libre y voluntariamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos.”*

e) Que al tratarse de obligaciones inherentes en el ámbito laboral, el legislador en el artículo 177 del Código del Trabajo, dispuso una serie de formalidades que tienen por objeto contar con la certeza o seguridad jurídica, en el sentido que el contratante más débil de la relación (el ex trabajador) concurra efectivamente con su voluntad a la terminación del vínculo laboral, teniendo pleno conocimiento del contenido e implicancias del finiquito a suscribir, como también que dicho conocimiento sea constatado por alguno de los ministros de fe señalados en la misma norma. Al efecto aquellas exigencias tienen por objeto constatar el concurso de voluntades en orden a las condiciones en que se verifica el término de la relación laboral, consentimiento que, sin embargo puede no haberse alcanzado en alguna materia, de ahí entonces que el trabajador deje constancia, bajo las mismas formalidades, de alguna reserva de derechos, a fin que ésta sea conocida en un eventual litigio futuro pero sólo respecto de aquél derecho reservado, sin que aquella reserva sea obstáculo para percibir cualquier suma de dinero que en este instrumento se determine en favor del trabajador, o que produzca poder liberatorio de aquello en lo que hubo conformidad de parte del trabajador.

f) Que asimismo cabe indicar que para que el finiquito pueda ser invocado por el empleador y así ésta sentenciadora forme convicción respecto de su pleno poder liberatorio, debe revisarse su validez.

En efecto, la validez del finiquito exige la concurrencia copulativa de las siguientes condiciones: **a) Requisitos objetivos de validez o formalidades**, esto es, i. Debe constar por escrito, ii. Debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe que indica el artículo 177 del Código del Trabajo, iii. El ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento,

Asimismo este instrumento debe cumplir con: **b) Requisitos subjetivos**, es decir, iv. En el finiquito debe constar el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

En este caso y de la naturaleza jurídica del instrumento que se viene analizando, cabe señalar que el finiquito es un acto jurídico −bilateral que requiere para su existencia de la manifestación de voluntad de ambas partes y que para su validez, las voluntades de éstas deben estar exentas de todo vicio, observando que los vicios que puede adolecer el consentimiento prestado en el finiquito, obedecen a las reglas generales, artículos 1451 y siguientes del Código Civil, y que sólo ante la existencia y alegación de alguno de los consentimientos viciados se podrá declarar la nulidad del mismo y entender entonces que este documento al ser invocado por el empleador, no obstante su existencia, carece de validez por afectarle algún vicio del consentimiento, como el error, la fuerza o el dolo.

De acuerdo a lo anterior, para restarle validez al documento en estudio, la parte demandante debió solicitar la declaración de nulidad del despido, fundada en el consentimiento viciado que habría materializado el mismo, correspondiendo de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil al trabajador quien acreditar en el proceso correspondiente que el finiquito otorgado adolece de un vicio de nulidad y debe, por tanto, ser invalidado, situación que no se ha producido en el presente caso, pues en primer término el demandante ninguna alegación formuló en tal sentido, y en segundo lugar, pues sólo en audiencia preparatoria al evacuar el traslado conferido pidió el rechazo de la excepción opuesta, cuestionando los efectos que tal declaración conllevaría.

g) Que el artículo 177 del Código del Trabajo dispone: *"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.*

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias

FJLXJYSZFL

autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él».

h) Que por otra parte se indica que el finiquito, etimológicamente, encuentra su origen en la conjunción de dos términos con significados bien precisos: fin, que es término, el remate o la consumación de una cosa; y la palabra cito (citare), que significa proclamar, anunciar. En un sentido forense expresa la liberación de una deuda o parte de ella que hace el acreedor al deudor. Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el finiquito es el remate de las cuentas; el certificado que se da para que conste estar ajustadas y satisfecho el alcance de ellas; dar finiquito es acabar con el caudal o con otra cosa. Se sostiene que el finiquito laboral constituye una institución propia del Derecho del Trabajo que puede conceptualizarse como una convención entre las partes del contrato de trabajo por medio de la cual llegan a un acuerdo relativo al cumplimiento de las obligaciones recíprocas con el objeto principal de impedir que la controversia deba plantearse necesariamente ante los Tribunales de Justicia. De ambos tipos de conceptos esbozados -etimológico y doctrinario- se puede concluir que el finiquito laboral tiene dos fines específicos, que se confunden con su objeto: uno, ser un acto por el cual se pone término a una vinculación determinada y otro, certificar los derechos emanados de la misma, con efecto permanente entre las partes del vínculo.

i) Que en consecuencia y del tenor de todo lo razonado en forma precedente, se procederá a acoger la excepción de finiquito opuesta por la parte demandada, toda vez que debe darse plena y cabal vigencia a todos los finiquitos suscritos entre ellas puesto que en caso alguno se ha alegado ni se ha solicitado la declaración que los finiquitos son nulos por afectarles algún vicio que los conviertan en inválidos, y que por el contrario, tratándose de acuerdos de voluntades lícitamente emitidos por quienes concurrieron a su suscripción, deben otorgárseles pleno valor liberatorio a favor del empleador, pues a la luz del contenido de todos ellos el contrato de trabajo tuvo como causal de término no un despido, sino el vencimiento del plazo convenido por las partes allí individualizadas. A mayor abundamiento, cabe tener presente que, por razones de seguridad jurídica, resulta del todo inaceptable que una declaración de voluntad manifestada libre y espontáneamente, con pleno conocimiento de sus

consecuencias, pretenda posteriormente desconocerse en sus efectos por quien concurrió a expresarla, burlando así el objetivo de dar certeza a los hechos manifestados expresamente en un acto propio. Ello mismo ha motivado que se considere al finiquito laboral como equivalente, en cuanto a su fuerza legal, a una sentencia firme y ejecutoriada que pone término a la relación laboral de que se trata por la causal y en las condiciones que allí se estipulan.

Con todo lo expuesto, **la excepción de finiquito será acogida**, como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo y en tal caso la validez de los mismos, libera a la demandada de cualquier discusión relativa a alguna responsabilidad de los períodos anteriores al 5 de marzo de 2018, sin que se pueda declarar en tal sentido que la relación laboral de aquél período ha tenido el carácter de continuo en el tiempo.

A mayor abundamiento, tal y como lo expresa la parte demandada, el actor no tiene acción judicial de declaración de relación laboral de los contratos de plazo fijo que celebró con DUOC UC antes de marzo de 2018 debido a que libre y espontáneamente suscribió finiquitos con todas las formalidades legales luego de su extinción, los que no fueron impugnados en el presente juicio, y que además que estos documentos, hacen procedente aplicar la excepción de cosa juzgada, de conformidad con lo establecido en el artículo 2460 del Código Civil, que dispone: "La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia, pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes".

OCTAVO: <u>En cuanto a la excepción de caducidad de la acción de tutela.</u>

a) Que la parte demandada, sin perjuicio de la excepción de finiquito opuesta, en forma conjunta e independiente, interpone excepción de caducidad de la acción de tutela laboral, atendido que los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo, esto es, el actor no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada, que consiste básicamente en la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo, lo que ocurrió por última vez en marzo de 2018.

Para tal efecto cita el artículo 468 inciso final del Código del Trabajo, y señala que consta en el expediente electrónico que la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 4 de enero de 2019, de manera que entre el aquella fecha y la data en que ocurrieron los supuestos hechos que el actor estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción, toda vez que los hechos lesivos que imputa a la demandada son anteriores al límite de tiempo de sesenta días que dispone la norma citada. En este sentido, si bien la denuncia no señala de manera determinada cuales son las fechas de los supuestos actos que el actor señala como vulneratorios, se debe desprender del relato, que se estaría indicando a tales actos como la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo y sus posteriores modificaciones. Los que ocurrieron, sin duda alguna, antes de 60 días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda, según los datos que el mismo actor aporta.

b) Que la parte demandante evacuando el traslado conferido, solicita el rechazo de la misma pues ha denunciado en su libelo una conducta de carácter permanente y reiterado en el tiempo que no ha terminado e incluso esgrime que el último indicio está dado en el hecho que con fecha 31 de diciembre de 2018, y más allá de este hecho nuevo, el actor pasó a ser contratado bajo duración de término indefinido. Esa misma conducta es demostrativa de la discriminación alegada, hay una comunicación unilateral del cambio de la vinculación contractual. Antes de la presentación de la demanda el demandante sufrió la vulneración denunciada, lo que significaba una merma en sus derechos, solicita en definitiva se rechace la excepción deducida con expresa condena en costas.

c) Que con la finalidad de resolver la incidencia planteada, cabe reconocer que en audiencia preparatoria y a propósito de la fijación de los hechos no controvertidos, se estableció como convención probatoria la circunstancia que a fines de diciembre de 2018, la demandada dirigió comunicación escrita al actor, en virtud de la cual le informaba que su contrato pasaba a ser indefinido.

d) Que el artículo 486 del Código del Trabajo, dispone en el inciso final que: *"La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos*

fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168".

e) Que de acuerdo a la información que proporciona la carpeta electrónica de la presente causa, la demanda fue ingresada a través de la oficina judicial virtual con fecha cuatro de enero de dos mil diecinueve, y observando que la última contratación del actor es de fecha 5 de marzo de 2018, y que sólo el demandante menciona en su libelo que éste sufrió una modificación con anexo de 31 de agosto de 2018, ***se procederá a acoger la excepción de caducidad opuesta por la demandada***, como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo, pues el plazo que determina el artículo 468 del Código del Trabajo, desde la ocurrencia del acto vulneratorio, se encuentra largamente vencido.

NOVENO: Que a mayor abundamiento, aparece necesario dejar consignado que la acción deducida por el demandante carece de objeto y en tal sentido la misma en los términos que fue planteada no puede prosperar.

En efecto, el actor pide al ente jurisdiccional que declare que su relación laboral ha tenido el carácter de indefinido pues pese a que siempre mantuvo una relación de trabajo con diversos contratos a plazo, a su juicio ésta debe ser declarada de término indefinido. Que sin perjuicio de lo resuelto respecto de la excepción de finiquito opuesta por la demandada, y que éste tribunal ya acogió, como también de lo resuelto respecto de la excepción de caducidad de la acción, sólo a través de una convención probatoria establecida en audiencia preparatoria, se estableció que el demandante detenta la calidad de dirigente sindical y además que su contrato se transformó en uno de término indefinido.

En tal escenario sólo cabe reconocer que al momento de la presentación de la demanda, 4 de enero de 2019, el actor ya contaba con una relación de carácter indefinido careciendo en consecuencia su acción de objeto de pedir, pues lo reclamado ya había sido reconocido por la demandada, lo que incluso informó al demandante con fecha 27 de diciembre de 2018 según misiva incorporada por éste litigante a través de la prueba documental y que omitió el actor al momento de presentar su demanda, esto es, la demandada informó la transformación de la relación laboral de plazo a una de término indefinido, con antelación a que el actor presentara la demanda ante tribunales, careciendo en consecuencia el actor de presupuesto fáctico para la denuncia deducida en contra de la demandada.

DECIMO: En cuanto al cobro de prestaciones.

Que en relación al cobro de prestaciones formulado por la parte demandante relativo a remuneraciones de enero y febrero de los diversos períodos en los que se mantuvo vinculado con la parte demandada, el cobro de feriados legales por iguales períodos, cotizaciones de seguridad social, gratificaciones, horas extraordinarias, serán rechazadas.

En efecto, las acciones deducidas en la presente causa se han reclamado de manera conjunta, y sin duda alguna todas las prestaciones anteriores se reclaman a propósito de la declaración de continuidad laboral, luego, al haber rechazado la alegación de la actora de “continuidad laboral”, por haberse acogido la excepción de finiquito y a continuación haberse declarado la caducidad de la acción de tutela, la demanda sobre este cobro de prestaciones no puede prosperar, como se indicará en la parte resolutiva del presente fallo.

DECIMO PRIMERO: Que atendido lo resuelto de manera precedente, y habiendo sido acogido las excepciones opuestas, y como consecuencia de aquello rechazada la demanda en todas sus partes, se omitirá pronunciamiento respecto de las demás alegaciones formuladas por la parte demandada.

DECIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, y los demás antecedentes incorporados a los autos en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado.

En relación al apercibimiento contemplado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo pretendido por la parte demandante, no se dará lugar al mismo por estimar que aquella sanción no incide en lo sustancial del presente fallo.

DECIMO TERCERO: Que incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien alega aquellas o éstas.

DECIMO CUARTO: Que cada parte deberá soportar las costas del juicio.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 32, 160, 168, 172, 173, 420, 425 a 432, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

I. Que se acoge la excepción de finiquito deducida por la parte demandada.

II. Que se acoge la excepción de caducidad de la acción deducida por la parte demandada.

III. Que se rechaza la denuncia de tutela formulada por el actor, en todas sus partes.

IV. Que se omite pronunciamiento respecto de las demás excepciones opuestas por la demandada.

V. Que cada parte deberá soportar las costas del juicio.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos que fueron incorporados por las partes ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT T-4-2019

RUC 19- 4-0158220-K

Pronunciada por ALONDRA VALENTINA CASTRO JIMENEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

En San Miguel a nueve de abril de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

ALONDRA VALENTINA CASTRO JIMENEZ
Fecha: 09/04/2019 11:39:18

FJLXJYSZFL

A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl