

MATERIA : DECLARACIÓN DE RELACIÓN LABORAL CONTINUA. SUBTERFUGIO
DEMANDANTE : MAURICIO ANDRÉS DEL PINO VALDIVIA
DEMANDADO : FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC
RIT : T-717-2018
RUC : 18-4-0154977-K

Valparaíso, veintinueve de enero de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la presente causa sobre reconocimiento de relación laboral indefinida, subterfugio laboral, cobro de cotizaciones previsionales y de salud, remuneraciones y demás prestaciones, se ha iniciado por demanda interpuesta por don MAURICIO ANDRÉS DEL PINO VALDIVIA, comunicador audiovisual, domiciliado en Lote 26, parcela 36, Las Gaviotas, comuna de Quintero, Región de Valparaíso, 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, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Álvarez 2336, comuna de Viña del Mar, Región de Valparaíso, y/o en Antonio Varas 666, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

SEGUNDO: Que, la actora sustenta su demanda señalando que ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, con fecha 12 de marzo de 2001, 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 2001. Posteriormente, 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 cuya duración se extendía hasta diciembre del mismo año, modificándose durante el transcurso de cada año con el objeto de adecuar la carga académica del segundo semestre. A modo de ejemplo, durante el año académico 2018 celebró un contrato de trabajo a plazo fijo con fecha 8 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. Es relevante señalar que en todo momento realizó las mismas funciones, y en las mismas condiciones contractuales. Según lo pactado, las labores para las cuales fue contratado, eran las de profesor de fotografía, servicios que fueron prestados en la sede de la demandada ubicada en la comuna de Viña del Mar (Álvarez 2336, Viña del Mar). Su remuneración mensual, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la cantidad mensual de \$ 522.228 (quinientos veintidós mil doscientos veintiocho pesos), todo ello según anexo de fecha 31 de agosto de 2018, a contrato de trabajo celebrado con fecha 8 de marzo de 2018.

Acerca de los constantes y reiterados contratos celebrados a plazo fijo y relación laboral de naturaleza indefinida:



Según ya se precisó, ingresó a prestar servicios a la demandada bajo vinculo de subordinación y dependencia con fecha 12 de marzo de 2001, contrato que fue celebrado a plazo fijo hasta la fecha de 31 de diciembre de 2001; periodo que comprendía en definitiva el segundo semestre académico de dicho año. Luego dicha modalidad de contratación por el periodo académico de marzo a diciembre de cada año se repitió sucesivamente en el tiempo, celebrándose los contratos respectivos en marzo de cada año por un plazo fijo que se extendía a diciembre de ese mismo año. Dichos contratos a plazo fijo eran modificados mediante un anexo que se celebraba en agosto de cada año, con el objeto de adecuar al contrato a la carga horaria para el segundo semestre. Esta modalidad de contratación se repitió en forma constante en el tiempo, manteniéndose hasta la actualidad. Para ejemplificar aquello resulta clarificador lo ocurrido en los últimos dos años. 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 8 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. Según lo indicado, en todo el tiempo en que ha prestado servicios a la demandada en virtud de los ya descritos contratos de plazo fijo, 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. Por último, es importante hacer notar que a pesar de la modalidad de constantes contratos a plazo fijo celebrados todos los años entre marzo a diciembre, durante los meses de enero y febrero existía de todas formas un trabajo de planificación de los respectivos cursos, por lo que en definitiva las labores eran ejercidas en forma constante todo el año.

De esta forma, 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, lo cierto es que 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 he podido percibir. Por los constantes contratos celebrados a plazo fijo no ha podido acumular antigüedad laboral y no ha incorporado a su patrimonio aquel beneficio para efectos indemnizatorios, produciéndome a la vez otros perjuicios como las "lagunas previsionales y de salud" o la falta de pago de vacaciones, entre otros derechos afectados. Lo que resulta más grave, y da cuenta del artilugio montado por la demandada, es que en mi perfil de docente en el portal web de Duoc, puede obtener certificados de antigüedad laboral, en los que expresamente se indica la fecha en que comenzó a desempeñarse como Docente, lo que implica el reconocimiento expreso del reconocimiento de relación laboral indefinida. Esta situación deja patente la forma de operar de la demandada 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.

Acerca del subterfugio laboral:

La práctica habitual y sostenida en el tiempo por parte de Duoc UC de celebrar contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico (marzo a diciembre de cada año) responde solo al objetivo de debilitar los derechos de sus trabajadores, y en este caso concreto, sus derechos laborales. Mediante la práctica ya descrita, se pretende por parte del empleador ya individualizado eludir en forma flagrante sus obligaciones laborales y previsionales y de salud. Así, mediante tal subterfugio se exime el empleador del pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y de salud, gratificaciones, feriado legal y demás derechos laborales, por los meses de enero, febrero y el proporcional de marzo de cada año.

Además de lo anterior, y siendo de igual gravedad, mediante la celebración de constantes contratos a plazo fijo que se finiquitan a fines de cada año, Duoc UC elude las eventuales indemnizaciones a que tendrían derecho sus trabajadores en caso de despido por parte de su empleador. De esta forma, la práctica sostenida en el tiempo de celebrar contratos a plazo fijo exime de forma fraudulenta de la obligación y el correlativo derecho de los trabajadores a su indemnización por años de servicios en caso de despido; derecho que forma parte esencial de la protección del empleo en el Código del Trabajo y de los derechos individuales del trabajador. En este punto es importante señalar que dicho finiquito celebrado año tras año no tiene ningún poder liberatorio respecto de sus derechos y las obligaciones del demandado, ya que aquel es suscrito bajo la amenaza de no ser contratado en marzo del año siguiente, siendo objeto, por tanto, de un vicio de la voluntad y de una fuerte presión psicológica. En definitiva, la práctica desarrollada durante aproximadamente 19 años por parte del empleador, ha sido planificada y llevada a cabo solo con el objeto de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de aquel, así como en definitiva menoscabar los derechos individuales, tanto del suscrito, como de todos los trabajadores de dicha institución, debiendo en consecuencia, aplicarse las sanciones aludidas en el petitorio de ésta presentación.

Por último, 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. Duoc es una empresa que utiliza la fachada de Fundación para no pagar gratificaciones. Llamativo resulta que una institución de origen y principios católicos; que adhiere a los valores de la Doctrina Social de la Iglesia, instaurada desde la dictación pontifical de la encíclica Rerum Novarum (León XIII,



15 de mayo de 1891) se valga de la clase de subterfugios descritos para privar de derechos laborales a sus colaboradores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Acerca de los contratos de trabajo de plazo fijo:

Expresa el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo que "(...) *la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año*" para precisar luego en su inciso segundo que "*El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida*".

Según la norma recién transcrita, goza actualmente de la presunción legal de que su contrato de trabajo es de duración indefinida, toda vez que se cumplen los requisitos que exige la citada disposición. Aquello, ya que ha prestado servicios en forma discontinua (desde agosto de 2001 a diciembre del mismo año, y luego de marzo a diciembre de cada año), durante al menos 13 meses en un periodo de 15 meses. En razón de lo anterior, y especialmente para efectos de las prestaciones adeudadas que se detallarán, se beneficia actualmente de aquella presunción en cuanto a la extensión y modalidad de su contrato de trabajo, debiendo tenerse por tanto el contrato como uno de carácter indefinido.

Acerca del subterfugio laboral:

Expresa el artículo 507 inciso cuarto del Código del Trabajo que "*quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente*". De esta forma mediante el enunciado "*otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos*" el legislador ha configurado un concepto amplio de subterfugio laboral, haciendo alusión en definitiva a cualquiera maniobra que realizada de mala fe busca eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales, y en definitiva, afectar los derechos individuales o colectivos de los trabajadores.

Es importante precisar que la mala fe en el actuar, como una calificación subjetiva para tener por configurado el subterfugio laboral, se cumple a cabalidad en el actuar de Duoc UC, toda vez que la modalidad de contratación mediante contratos a plazo fijo por un periodo tan prolongado en el tiempo (aproximadamente 19 años), solo responde a eludir las obligaciones laborales ya descritas. De aquella forma, la única justificación que se puede encontrar al hecho de que se celebre un contrato a plazo fijo por el periodo de marzo a diciembre de determinado año y que se celebre nuevamente un contrato de las mismas



características y con el mismo trabajador en marzo de cada año (todo ello por un periodo de aproximadamente 19 años) es precisamente un actuar de mala fe con el objeto de disminuir o provocar una pérdida de los derechos individuales o colectivos de los trabajadores.

Finalmente, expresa el mismo artículo 507 en su inciso tercero N° 3 como multa a la existencia de un subterfugio en los términos ya descritos, un monto que va de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. Por lo reiterado de las conductas llevadas a cabo por Duoc UC, y además por la gravedad de los derechos afectados, procede que se aplique la multa en su máximo, esto es, 300 unidades tributarias mensuales.

TERCERO: Que, contestando la demanda, la demandada pise el rechazo de la misma, con costas. Sostuvo que es efectivo 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 2001 a 2018, no desempeñando labores como trabajador dependiente durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de cada año. Por tanto, es efecto que no son contratos de trabajo temporales continuos. Es efectivo que desempeñó labores de Profesor Fotografía en la sede Viña del Mar de DUOC UC ubicada en calle Álvarez N°2360, comuna de Viña del Mar, y es efectivo que varió el número de horas de clases entre cada semestre en que desempeñó sus labores.

Niegan en forma expresa y concreta los siguientes hechos afirmados por la demandante en su demanda, debiéndose tener por controvertidos los siguientes:

1. 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; finiquitos que no impugna en el presente juicio. Asimismo, tratándose de contratos celebrados antes de febrero 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.

2. No resulta ser cierto que la denunciante haya ejecutado labores entre los meses de enero y febrero de cada año durante el período 2001 - 2018. El actor solamente ejecutó labores entre la segunda semana de marzo y fines de diciembre de cada año dentro del período indicado. Si alguna labor ejecutó en el período señalado - lo que se niega - no fue en virtud de su contrato de trabajo sino como trabajador independiente bajo un vínculo jurídico a honorarios.

3. No resulta ser efectivo que el actor desempeñó una relación laboral indefinida, no concurriendo la presunción de contrato de trabajo indefinido del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, consistente en haber existido más de dos contratos plazos fijos por 12 meses o más en un período de 15 meses contados desde la primera contratación. Ello porque en el plazo de 15 meses contados desde la primera contratación del actor, solamente existieron dos contratos a plazo fijo.



4. El certificado que acompaña la contraparte en nada altera lo indicado en el punto anterior, desde que en el mismo no es un certificado de antigüedad laboral que constata una relación laboral indefinida, sino una constatación conforme a lo antes señalado, en orden a que el actor ha celebrado varios contratos a plazo fijo con DUOC UC, cuya vigencia ha comenzado, la segunda semana de marzo y, conforme a lo pactado, se ha extinguido en el mes de diciembre, no indicando en ninguna parte que los mismos dieron origen a un contrato de carácter indefinido.

5. No ha incurrido DUOC UC en el subterfugio indicado en el artículo 507 N°3 del Código del Trabajo, que es la norma invocada como causa de pedir por la denunciante, no solamente porque no se configuran sus requisitos, sino también debido a que por mandato legal tal subterfugio es accesorio a la acción de declaración de empleador único establecida en el artículo 3 inciso 4° y siguientes del Código del Trabajo, por lo que si no se ejerce la misma, no puede el juez conocer del subterfugio indicado y menos dar lugar al mismo. El artículo 507 del Código del ramo confirma lo indicado, al señalar: *"las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas [...] La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive"*, enumerando el subterfugio en el número 3.

6. Las prestaciones reclamadas por el actor deben rechazarse por improcedente. Pero aun de improbablemente acceder a las acciones judiciales, las prestaciones tampoco proceden, pues: i) La declaración de relación laboral indefinida no tiene lugar, pues el contrato de trabajo se encuentra extinguido desde el 31 de diciembre de 2018, extinción que no ha sido impugnada en autos. De este modo, no puede declararse como indefinida una relación laboral que se encuentra extinguida, al perder oportunidad dicha pretensión; ii) En el caso de las remuneraciones y cotizaciones previsionales reclamadas por los meses de enero, febrero y parte de marzo, no desempeñó labores como dependiente durante ese período, y siendo sueldo el que percibía, es requisito de la esencia del mismo la prestación efectiva de servicios, el que no concurre en autos durante los meses indicados, al no existir contrato de trabajo ni prestación de servicios docentes subordinados; iii) En el caso de las gratificaciones, DUOC UC es una fundación que no persigue fines de lucro, faltando el requisito esencial del artículo 47 del Código del Trabajo: que el empleador persiga fines de lucro.

EXCEPCION DE FINIQUITO, TRANSACCIÓN Y COSA JUZGADA.

Opuso excepción de **finiquito, transacción y cosa juzgada** respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2018 fundada en la existencia de diecisiete finiquitos que el actor suscribió con FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar. Finiquitos que 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. De este modo, al haber omitido el actor todo pronunciamiento sobre la validez o eficacia de los instrumentos que celebró, 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. En efecto, es del caso señalar que el actor y Fundación Instituto Profesional DUOC UC, suscribieron finiquitos en diecisiete oportunidades luego de la extinción del respectivo contrato de trabajo a plazo fijo, según se demostrará en la etapa procesal correspondiente.

Tal como relata el actor en el texto de su demanda, él fue contratado como "Docente Asistente a Plazo Fijo", dentro del marco legal vigente que permite la prestación de servicios bajo el contrato a plazo fijo, según se explicará. Es del caso mencionar someramente que en atención al rubro que desempeña DUOC y por las múltiples contingencias que debe considerar para determinar el número de docentes que requerirá cada año y horas necesarias en cada especialidad, contrata a sus Docentes Asociados Plazo Fijo bajo la modalidad de contratación a plazo. Este contrato de trabajo a plazo fijo, en la gran mayoría de los casos, se extiende sólo por el año académico respectivo conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determine, según se desarrollará en los párrafos siguientes.

Tal como este modelo de contratación lo permite, el señor Del Pino no tuvo ni ha tenido jamás una relación laboral única e ininterrumpida, que pueda ser catalogada como indefinida, sino todo lo contrario. el actor fue contratado por Duoc UC en dieciocho ocasiones distintas, absolutamente independientes la una de otra, sin que exista continuidad entre los contratos al no haber desempeñado el actor labores docentes entre enero y la primera semana de marzo de 2018; por la sencilla razón que no se imparten clases en ese período y los Docentes Asistentes a Plazo Fijo, por la naturaleza misma de las funciones definidas para su categoría, no realizan tareas administrativas y sólo realizan clases y labores accesorias a las mismas (preparación clases, evaluaciones).

En este contexto, el señor Del Pino firmó dieciocho contratos de trabajo a plazo fijo distintos con Duoc UC, que se extinguieron por la causal de vencimiento del plazo establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, habiendo suscrito finiquito válidamente respecto de diecisiete de ellos, conforme se detalla a continuación:

- El primero el día 12 de marzo de 2001, expirando el día 30 de diciembre de 2001, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Irma Naranjo Quaglia, el día 11 de enero de 2002.
- El segundo comenzó el día 11 de marzo de 2002, expirando el día 30 de diciembre de 2002, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Raúl Farren Paredes el día 07 de enero de 2003.



- El tercero comenzó el día 17 de marzo de 2003, expirando el día 30 de diciembre de 2003, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don don Raúl Farren Paredes el día 14 de enero de 2004.
- El cuarto comenzó el día 15 de marzo de 2004, expirando el día 30 de diciembre de 2004, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos. en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora el día 5 de enero de 2005.
- El quinto contrato a plazo fijo comenzó el 14 de marzo de 2005, extinguiéndose el 30 de diciembre de 2005 habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora el día 4 de enero de 2006.
 - El sexto el día 13 de marzo de 2006, expirando el día 30 de diciembre de 2006, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 08 de enero de 2007.
 - El séptimo el día 12 de marzo de 2007, expirando el día 30 de diciembre de habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de Juan José Velozo Mora, el día 10 de enero de 2008.
 - El octavo el día 10 de marzo de 2008, expirando el día 31 de diciembre de 2008 habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 08 de enero de 2009.
 - El noveno el día 10 de marzo de 2009, expirando el día 31 de diciembre de 2009, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 12 de enero de 2010.
 - El décimo el día 11 de marzo de 2010, expirando el día 31 de diciembre de 2010, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 19 de enero de 2011.
 - El décimo primero el día 09 de marzo de 2011, expirando el día 31 de diciembre de 2011, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 18 de enero de 2011.
 - El décimo segundo el día 14 de marzo de 2012, expirando el día 31 de diciembre de 2012, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de Juan José Velozo Mora, el día 21 de enero de 2013.
 - El décimo tercero el día 13 de agosto de 2013, expirando el día 31 de diciembre de 2013, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 22 de enero de 2014.



- El décimo cuarto el día 11 de marzo de 2014, expirando el día 31 de diciembre de 2014, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 27 de enero de 2015.
- El décimo quinto el día 10 de marzo de 2015, expirando el día 31 de diciembre de 2015, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 14 de enero de 2016.
- El décimo sexto el día 9 de marzo de 2016, expirando el día 31 de diciembre de 2016, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Francisco Brain Brain, el día 18 de enero de 2017.
- El décimo séptimo el día 06 de marzo de 2017, expirando el día 31 de diciembre de 2017, habiendo el actor firmado y ratificado finiquito sin reserva de derechos en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Francisco Fuenzalida Rodríguez, el día 12 de enero de 2018.
- El último contrato comenzó el 08 de marzo de 2018.

Respecto de los diecisiete primeros contratos de trabajo a plazo fijo, se suscribieron finiquitos con todas las formalidades legales, con total poder liberatorio, por haber sido firmados sin reserva de derechos. Poder liberatorio que el actor viene en ratificar tácitamente al no haber solicitado en autos 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 a el actor y Duoc UC anteriores al 08 de marzo de 2018. El señor Del Pino, en cada uno de los diecisiete finiquitos suscritos y ratificados ante ministro de fe, otorgó amplio finiquito a Duoc UC, reconociendo en los mismos que los respectivos contratos se extinguieron válidamente por vencimiento del plazo, no existiendo aspecto alguno que discutir en el presente juicio.

Los finiquitos firmados y ratificados por la denunciante señalan de manera expresa, en su cláusula tercera, lo que sigue:

"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 merito 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. Para constancia firman las partes el presente finiquito en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha " [...].

De la simple lectura de los finiquitos se constata que no se ha efectuado reserva alguna de acciones y derechos, no señalándose en los mismos 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. Tan en evidencia queda el poder liberatorio de los finiquitos firmados entre las partes litigantes (todos del mismo tenor) que, incluso, en la cláusula segunda de los mismos, el actor declara recibir una suma de dinero, a su entera satisfacción, la que corresponde a "la liquidación de su finiquito de trabajo". 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 mi 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 Del Pino 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.

Es menester indicar 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.

Como se puede observar, el trabajador demandante celebró y ratificó su finiquito ante ministro de fe, en diecisiete 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. Específicamente, 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, de la firma voluntaria de su finiquito sin reserva de acciones, el actor tenía pleno conocimiento de que al momento de suscribir el correspondiente finiquito, renunciaba a toda acción que tenga por fundamento pretender modificar alguna de las relaciones de trabajo fenecida por medio de la firma de alguno de los instrumentos firmados válidamente. Es necesario indicar también 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 con mi representada terminaba



necesariamente el día 31 de diciembre de cada año, información que le fue otorgada a la denunciante, al momento de firmar contrato de trabajo en cada uno de los años respectivos.

Al finiquito se le conceptualiza formalmente como *"el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra"* (Thayer, William; Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Quinta edición actualizada. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 61)¹. Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención, que tiene el carácter de transaccional, tal como ha ocurrido en la especie, al existir contraprestaciones recíprocas, tal como queda demostrado en la cláusula segunda de los finiquitos suscritos por la contraria.

Ahora bien, el finiquito legalmente celebrado, por ser de naturaleza transaccional, tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, al tener el efecto de cosa juzgada en conformidad al artículo 2460 del Código Civil, y provoca el término de la relación laboral en las condiciones que en él se consigna. Tal forma de dar por finalizada la relación laboral, de acuerdo a la norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos; debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, se ha agregado a esos requisitos la formalidad conocida como la ratificación, es decir, 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, en el finiquito, obviamente, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, 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.

Que, en este orden de ideas, es dable asentar que, como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se originan en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio.

En el finiquito suscrito por las partes litigantes, en diecisiete oportunidades, esto es, para poder termino definitivo a las contrataciones, existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida, sin que resulte legítimo cuestionar dicho consentimiento, el cual no ha merecido reproche alguno por la contraparte. Tanto es así que en parte alguna de su libelo pretensor hace referencia a los finiquitos suscritos, y menos aún, invoca vicio del consentimiento o defecto formal alguno tendiente a dejarlo sin efecto, produciendo todos los efectos que le son propios en el



presente juicio. La contraparte en ninguna parte de su demanda solicita que se declare nulo o ineficaz ninguno de los diecisiete finiquitos que firmó, y ratificó ante notario, fundado en algún vicio o infracción de norma legal, conservando, por tanto, los mismos su plena eficacia y validez. En esta perspectiva, y conforme a los artículos 177 del Código del trabajo, 2446 y 2460 del Código Civil, los finiquitos firmados y ratificados ante el ministro de fe pertinente, como es un notario público, tienen pleno poder liberatorio, y en el caso de autos, lo exonera de cualquier tipo de responsabilidad u obligación en relación a los términos establecidos en dichos finiquitos, no pudiéndose discutir ninguno de los conceptos reclamados por el actor, al existir finiquito sobre ello.

Conforme a lo expuesto, se concluye lo siguiente:

- El finiquito (con el consiguiente efecto de cosa juzgada) impide que pueda perseguir la declaración de relación laboral indefinida respecto de los diecisiete primeros contratos de trabajo a plazo fijo y las prestaciones que conllevan los mismos.
- El finiquito y la transacción contenida en los finiquitos firmados entre las partes litigantes, dejan en evidencia que 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.
- El finiquito y la transacción hacen posible 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"*.
- La transacción finiquita cualquier deuda entre las partes, y exige aplicar la excepción de cosa juzgada para cualquier reclamo que formulen el demandante a raíz del contrato de trabajo celebrado con mi representada.
- En efecto, no corresponde discutir si existe una relación laboral de carácter indefinido, ni el pago de las demás prestaciones que reclama el señor Del Pino, por existir finiquito, transacción y cosa juzgada sobre las materias supuestamente discutidas.

SISTEMA DE CONTRATACIÓN DOCENTE DE DUOC UC:

- a) Docente Titular.
- b) Docente Asociado.
- c) Docente Asistente Plazo Fijo.

PERFIL DE DOCENTE ASISTENTE PLAZO FIJO.

Los perfiles de cada uno de los distintos docentes son comunicados en el proceso de selección, calificando para los puestos profesionales conforme a su grado de preparación académica en que se estima que puedan efectuar un aporte mayor a la institución. Cuando se contrata, bajo la modalidad Docente Asistente Plazo Fijo se contrata las labores de quién por el ejercicio de su trabajo profesional ha adquirido un nivel de conocimiento y



experiencia en una determinada área práctica que traduce en la dictación de un determinado ramo o asignatura que tendrá lugar en un semestre académico. En este sentido, cabe hacer presente que no se encuentra como requisito técnico dentro de los requisitos de quiénes son contratados como Docente Asistente Plazo Fijo, poseer una carrera académica, mantener estudios de pedagogía o siquiera tener experiencia en docencia en educación superior. Se busca un trabajador quien sin dejar de ejercitar la profesión o labor técnica a la que se ha dedicado, pueda impartir clases un determinado número de horas. Es usual que debido al volumen de horas que se le asignan a estos profesionales no sea sino su segundo trabajo o actividad a la que se dedique en el día. En razón de aquel perfil, no se les exige exclusividad o preferencia con Instituto Profesional DUOC UC, siendo muy frecuente que adviertan su imposibilidad de trabajar ciertos días por tener programadas otras actividades profesionales o porque efectúan clases en uno o más Institutos Profesionales o Centros de Formación Técnica existentes en el país. A través de la contratación de estos profesionales se desea principalmente potenciar el despliegue de habilidades prácticas de los alumnos con miras al desarrollo de los alumnos en el ámbito del trabajo.

En orden a eso, y conforme a las actividades que exige su cargo, DUOC UC contrata a sus Docentes Asistentes Plazo Fijo bajo la modalidad de contratación a plazo. Este contrato de trabajo a plazo fijo se extiende sólo por el año académico respectivo conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determina, no ejecutando labor alguna en los meses de enero y febrero, al comenzar las clases la segunda semana de marzo de cada año calendario. Dicha modalidad de contratación es común a numerosas instituciones de educación superior, cuyos planteles docentes si bien mantienen un estamento de profesores contratados de manera indefinida, con funciones y responsabilidades académicas de mayor estándar, mantienen por su parte, un estamento destinado a cumplir estrictamente con las necesidades académicas inmediatas y específicas de dicho año, no manteniendo obligaciones en el campo de la investigación, trabajo administrativo, revisión de mallas curriculares o publicación de artículos científicos.

En este contexto, es de público conocimiento que existe una alta variabilidad en la demanda de servicios de educación superior, por lo cual es necesario, a fin de proporcionar un adecuado servicio académico a los alumnos y mantener la sostenibilidad a largo plazo en el competitivo mercado de los institutos profesionales, que contrate para cada temporada, un plantel docente fijo adecuado a las necesidades variables de dicho año académico. Tan es de público conocimiento que otras Instituciones de Educación Superior han optado por contratar "a honorarios" a esta categoría docente, precisamente por la naturaleza de los servicios prestados. En cambio, DUOC UC tomó la definición de celebrar contratos de trabajo a plazo fijo respecto de esta misma categoría de trabajo docente, que es una modalidad más beneficiosa para los docentes que el contrato a honorarios. Será la jefatura académica de cada carrera, que en consideración a las matrículas, deserción anual,



planificación horaria y disponibilidad de otros docentes determine la necesidad de dictación de una asignatura. Cabe señalar, por consiguiente, que la extensión y modalidad de contratación legal que utiliza, junto con mantener, cómo se señaló, un estricto apego a derecho, encuentra sustento en una serie de factores y circunstancias objetivas que son propias del contexto académico de Instituto Profesional DUOC UC:

a) Coordinación e indisponibilidad horaria de docentes titulares y asociados que les impide asumir nuevas asignaturas y vuelve necesario contratar más personal que impartan de la misma disciplina. En este sentido, DUOC UC puede necesitar transitoriamente 30 profesores para impartir una asignatura, pero en el segundo semestre puede necesitar solamente 25 por la misma cantidad de cursos disponibles del mismo programa o asignatura.

b) Modificación de la malla curricular de la carrera que determine el término, fusión, renovación de contenido o continuación de una determinada asignatura conforme la orientación y planificación académica que se disponga como lineamiento para la carrera profesional o técnica. Existe así un número creciente de asignaturas obsoletas que, tras un semestre de dictación, se determina no ser necesaria su dictación. El Área de CAPE de DUOC UC, formada por docentes titulares y asociados efectúa una revisión constante de cuáles asignaturas se seguirán impartiendo, en que volumen de cursos se dictará o bien se dispondrá su reducción o eliminación de la malla curricular.

c) Alerta de indisponibilidad de docentes asistentes fijo para impartir un curso el semestre siguiente. Como se señaló, es usual que este tipo de profesionales impartan simultáneamente clases en numerosas instituciones de educación superior, por cuanto, su posibilidad de asumir nuevas o mayor cantidad de asignaturas determinará la necesidad de contratación semestral que se haga cargo de impartir clase en dicha área.

d) Para impartir una determinada clase o asignatura, Instituto Profesional DUOC UC exige a todos quienes ejercen funciones docentes, su habilitación u certificación interna previa en aquella determinada área. En este punto cabe señalar que los Docentes Asistentes Plazo Fijo poseen por regla general conocimientos certificados limitados a una determinada área, por cuanto, no le resulta posible, una sustitución o reasignación de labores de un semestre a otro. Por consiguiente, en el caso que no sea necesaria la dictación del curso por parte de dicho profesional, DUOC UC efectivamente no requiere más de sus servicios.

e) Interés del propio alumnado en que se imparta una asignatura al momento de inscribir sus ramos. Sucede especialmente en los años superiores de las carreras técnico profesional que existen numerosos ramos que dependen de la masividad y deseo de los alumnos por la clase. Pierde carga electiva. Desde el segundo semestre en adelante.

f) Caída sostenida del crecimiento la matrícula de los Institutos Profesionales en general y en específico respecto de Instituto Profesional DUOC UC. La matrícula de la educación superior es variable y la del área de los institutos profesionales es especialmente



inestable. Cada año fluctúa de manera distinta, por cuanto, resulta imposible prever cual será la magnitud de cursos que en una u otra área se requerirán, debiendo decidir a la baja o la alta cuando las matriculas están fijas e informadas respectivamente.

g) Los institutos profesionales, a diferencias de las Universidades, son víctimas de un alto número de deserción estudiantil, que impide efectuar previsión de la cantidad de profesores necesarios para el año siguiente. Lo particular es que la deserción se manifiesta especialmente en los primeros meses, modificando el escenario drásticamente de un semestre a otro. Por ejemplo, si DUOC UC necesitaba 15 mecánicos automotrices que impartieran 30 cursos prácticos para el primer semestre, es muy común que para el segundo semestre sólo requiera 7 mecánicos para 10 cursos a dictarse.

CONTRATOS DE TRABAJO A PLAZO FIJO SUSCRITOS ENTRE DUOC UC Y EL ACTOR. INEXISTENCIA DE UNA RELACION LABORAL INDEFINIDA.

Respecto de los Docentes Asistentes Plazo Fijo, conforme señala el Reglamento Docente, se ha efectuado celebración - dentro del marco legal vigente - de contratos a plazo fijo referidos en exclusiva al periodo del año académico en que se requirieron sus servicios. En este sentido, cabe ser enfático que ninguna de las partes ha mantenido la voluntad de contratar a plazo indefinido. Cada uno de los contratos a plazo fijo que se han suscrito con el actor, responden a un requerimiento docente distinto estrictamente limitado a dicho año académico. Cabe señalar que, salvo este último, correspondiente al año 2018, cada uno de ellos fueron debidamente finiquitados de conformidad a la ley, no efectuándose reserva alguna. Luego la tasa de deserción ha crecido en volumen en el escenario de los Institutos Profesionales.

Entre los Docentes Asistentes Plazo Fijo y DUOC UC no ha existido una relación laboral única e ininterrumpida en la época que se señala en la demanda. En específico, con el actor y mi representada se han celebrado dieciocho contratos de trabajo a plazo fijo:

a) Contrato de Trabajo a Plazo Fijo entre el 12 de marzo de 2001 y el 30 de diciembre de 2001.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2001 un total de 3 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 9 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual estipulado en el contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del



Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 30 de diciembre de 2001 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de doña Irma Naranjo Quaglia, el día 11 de enero de 2002, sin reserva de derechos alguna.

b) Contrato de Trabajo a Plazo Fijo celebrado entre el día 11 de marzo de 2002 y el 30 de diciembre de 2002.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2002 un total de 6 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 13,17 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de la asignatura que impartía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2002 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Raúl Farren Paredes el día 07 de enero de 2003, sin reserva de derechos alguna.

c) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 17 de marzo de 2003 y el 30 de diciembre de 2003:

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2003 un total de 20,7 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 12,3 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras.

El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual, establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles



gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 30 de diciembre de 2003 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don don Raúl Farren Paredes el día 14 de enero de 2004, sin reserva de derechos alguna.

d) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 15 de marzo de 2004 y el 30 de diciembre de 2004.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2004 un total de 26,58 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 15,75 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 30 de diciembre de 2004 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora el día 5 de enero de 2005, sin reserva de derechos alguna.

e) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 14 de marzo de 2005 y el 30 de diciembre de 2005:

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2005 un total de 27 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 12,42 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía a través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores la demandante percibía un "sueldo" mensual establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. el actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores,



de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 30 de diciembre de 2005 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora el día 4 de enero de 2006, sin reserva de derechos alguna.

f) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 13 de marzo de 2006 y el 30 de diciembre de 2006.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2006 un total de 19,5 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 14,17 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes.

Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 30 de diciembre de 2006 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 08 de enero de 2007, sin reserva de derechos alguna.

g) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 12 de marzo de 2007 y el 30 de diciembre de 2007.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2007 un total de 23,25 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 16,16 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de



trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 30 de diciembre de 2007 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de Juan José Velozo Mora, el día 10 de enero de 2008, sin reserva de derechos alguna.

h) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 10 de marzo de 2008 y el 31 de diciembre de 2008.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2008 un total de 22,5 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 11,3 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual establecido en su contrato de trabajo, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2008 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 08 de enero de 2009., sin reserva de derechos alguna.

i) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 7 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2009.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2009 un total de 21,75 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 12 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$761.329, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2009 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del



Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 12 de enero de 2010, sin reserva de derechos alguna.

j) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 11 de marzo de 2010 y el 31 de diciembre de 2010.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2010 un total de 14,04 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 23,63 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$504.741, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2010 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 19 de enero de 2011, sin reserva de derechos alguna.

k) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 09 de marzo de 2011 y el 31 de diciembre de 2011.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2011 un total de 10 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 10,5 horas académicas semanales, modificado el mes de septiembre, quedando con 18,58 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$381.562, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2011 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la



Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 18 de enero de 2012, sin reserva de derechos alguna.

l) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 14 de marzo de 2012 y el 31 de diciembre de 2012.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2012 un total de 9 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 11,25 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$350.494, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2013 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de Juan José Velozo Mora, el día 21 de enero de 2013, sin reserva de derechos alguna.

m) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 13 de agosto de 2013 y el 31 de diciembre de 2013.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el segundo semestre del año 2013 un total de 9 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$358.382, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2013 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 22 de enero de 2014, sin reserva de derechos alguna.



n) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 11 de marzo de 2014 y el 31 de diciembre de 2014.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2014 un total de 7,5 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 5,25 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$298.640, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2014 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 27 de enero de 2015, sin reserva de derechos alguna.

o) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 10 de marzo de 2015 y el 31 de diciembre de 2015.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2015 un total de 5,25 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 7,5 horas académicas semanales, modificado el mes de septiembre, quedando con 9,83 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$213.511, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2015 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Juan José Velozo Mora, el día 14 de enero de 2016, sin reserva de derechos alguna.



p) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 7 de marzo de 2016 y el 31 de diciembre de 2016.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2016 un total de 8,25 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 7,5 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$343.871, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2016 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Francisco Brain Brain, el día 18 de enero de 2017, sin reserva de derechos alguna.

q) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 7 de marzo de 2017 y el 31 de diciembre de 2017.

El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2017 un total de 5,25 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 12 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores el demandante percibía un "sueldo" mensual de \$221.333, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. El actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió el 31 de diciembre de 2017 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Por su parte, el finiquito respectivo fue firmado y ratificado por el actor en la Notaría Pública de Viña del Mar de don Francisco Fuenzalida Rodríguez, el día 12 de enero de 2018, sin reserva de derechos alguna.

r) Contrato de Trabajo Plazo Fijo entre el 08 de marzo de 2018 y el 31 de diciembre de 2018:



El denunciante impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sucursal de Viña del Mar, habiendo tenido el primer semestre del año 2018 un total de 8,25 horas académicas semanales y el segundo semestre un total de 12 horas académicas semanales. Horas que no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras. El actor igualmente debió evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía a través de tests, pruebas y exámenes. Por el desempeño de sus labores la demandante percibía un "sueldo" mensual de \$360.918, siendo el único estipendio remuneracional a que tenía derecho. el actor no tenía derecho a gratificaciones, desde que DUOC UC es una fundación sin fines de lucro, por tanto, conforme al artículo 47 del Código del Trabajo no tenía la obligación de pagarles gratificaciones a sus trabajadores, de lo que se dejó constancia en el propio contrato de trabajo a plazo fijo. El contrato de trabajo a plazo fijo se extinguió de pleno derecho el 31 de diciembre de 2018 por la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, no habiendo firmado el actor finiquito hasta el momento de la presentación de esta contestación de demanda.

Estos dieciocho contratos terminaron de pleno derecho por la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, tal como dan cuenta los respectivos finiquitos y cartas de extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo notificadas a la demandante. Se debe indicar expresamente que en cada oportunidad se le enteraron cada uno de los conceptos adeudados al término de la relación laboral, en específico, le fue pagado el feriado proporcional correspondiente al tiempo de duración de su contrato.

Es importante considerar que el actor no desempeñó labores académicas durante los meses de enero, febrero y primera semana de marzo, no existiendo continuidad en sus labores. Si algún contacto existió con él - lo que se niega - fue solamente para que ver la posibilidad que desempeñara sus labores el año siguiente en virtud de un nuevo contrato de trabajo a plazo fijo, totalmente diferente e independiente al anterior, lo que, conforme a las reglas de la carga de la prueba, debe acreditar el actor.

FUNDAMENTO DE DERECHO QUE CONDUCE AL RECHAZO DE LA DEMANDA EN TODAS SUS PARTES

Existen normas legales y principios que conducen al rechazo de la demanda en todas sus partes.

1. INEXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL CONTINUA DE NATURALEZA INDEFINIDA.

No concurren los requisitos para declarar indefinida la relación laboral del actor:

a) 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.

El actor señala como fundamento de su solicitud de declaración de relación laboral indefinida lo dispuesto en el artículo 159 N°4, inciso 2° del Código del Trabajo, que señala



lo siguiente: *"El contrato de trabajo termina en los siguientes casos: [] N° 4 [...] El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida"*.

La norma consagra una presunción legal de contratación laboral indefinida, siempre y cuando concurran los siguientes requisitos en forma copulativa:

- Que el trabajador haya prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, esto es, a lo menos 3 de dichos contratos.
- Que esos 3 o más contratos de trabajo a plazo fijo hayan tenido lugar durante 12 meses o más, en un período de 15 meses, contados desde la primera contratación

En el caso de autos, no procede la presunción reclamada por el actor por dos razones: i) Al proceder la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada por los contratos de trabajo a plazo fijo anteriores a marzo de 2018, como consecuencia de los finiquitos válidamente firmados y ratificados por el actor, no deben considerarse los contratos de trabajador objetos de los finiquitos para resolver la controversia, por lo que solamente existe un solo contrato a plazo fijo para los efectos de ser discutido en autos, el que claramente no se encuadra en la norma invocada por el actor, por no reunir sus requisitos; ii) Pero aun de no acogerse la excepción indicada, los contratos de trabajo temporales no se encuadran en la hipótesis indicada, pues solamente existieron 2 contratos a plazo fijo y no 3 durante 12 meses en el período de 15 meses desde la primera contratación. Todos contratos a plazo fijo de duración inferior a 10 meses.

Por último, cabe hacer presente que esta improcedente solicitud declarativa no se ha efectuado siquiera formalmente de una manera adecuada, puesto que NO se solicitó la nulidad de los finiquitos por el periodo en el cual se postula la existencia de una relación laboral indefinida. En este sentido, es formalmente imposible que V.S procediese en derecho a dar lugar a la solicitud, puesto que no se solicitó previamente lo que correspondía para poder siquiera evaluar el requerimiento, perdurando la validez y oponibilidad de los finiquitos suscritos.

b) La solicitud de declaración de relación laboral indefinida contraviene la buena fe contractual y la libertad económica de Duoc UC.

El demandante contraviene la buena fe contractual, cuyo fundamento se encuentre en el artículo 1546 del Código Civil. Esta norma dispone: *"Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella."*



La buena fe ha sido considerada como una regla de interpretación contractual, que obliga a las partes a cumplir expresamente lo pactado, no pudiendo desconocer lo que libre y espontáneamente se pactó. El actor debe respetar los términos de la convención y finiquitos que suscribió, cuya invalidez no ha sido solicitada ni desconocida, más aún cuando sus términos están claramente convenidos. Desconocer abiertamente lo pactado, contraviniendo la letra y espíritu de la convención resulta a todas luces una conducta contraria a la buena fe.

Luego, en último término, declarar una relación laboral continua entre las partes, desconociendo una serie de actos válidamente celebrados, significaría atentar gravemente en contra de la garantía constitucional de libre contratación y libertad económica, que se encuentra reconocida en nuestra Constitución en sus artículos 19 N°16 y N°21. En este sentido, se contravendría el derecho que tiene la demandada a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen; así como su facultad de contratar libremente trabajadores, determinar las modalidades contractuales, la planilla de trabajadores y obligarse válidamente no pudiendo ser invalidado aquello, todo lo cual forma parte de la facultad de administración y dirección que tiene el empleador. Adicionalmente se vulneraría el artículo 19 N° 24 de la Constitución, que reconoce el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporeales, toda vez que la invalidación de los finiquitos sería un acto expropiatorio de los derechos que válidamente posee DUOC UC en virtud de esa convención de naturaleza transaccional. Confirma lo anterior, que la Dirección del Trabajo ha indicado que: *"el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina [...] que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica"*.

c) La solicitud de declaración de relación laboral indefinida vulnera el principio pacta sunt servanda.

Lo acordado por las partes a través de los sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo se encuentra en estricta observancia con las normas del Código del Trabajo y expresan en ellos de forma indubitada la voluntad de ambas partes. Dicha serie de actos jurídicos válidamente celebrados, no pueden ser ahora desconocidos por el mismo trabajador que lo suscribió sin objeción alguna. No existe infracción de ley en el contenido del contrato de trabajo del demandado, por lo que derechamente corresponde a la judicatura y a las partes respetar el principio *"pacta sunt servanda"*, desde que lo pactado obliga, teniendo las cláusulas de un contrato entre las partes una fuerza equivalente a una ley, que no puede ahora ser desconocida unilateralmente por el actor. En consecuencia, interpretar que el actor e Instituto Profesional DUOC UC, tuvieron la voluntad de obligarse de forma indefinida, resulta totalmente contraria no sólo a la ley del contrato, sino también a la regla



de interpretación del artículo 1560 del Código Civil, desnaturalizándose el contrato de trabajo.

IMPROCEDENCIA DE SUBTERFUGIO DE CONFORMIDAD AL ARTICULO 507 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

La solicitud de subterfugio debe ser rechazada por una serie de fundamentos.

a) La celebración de contratos de plazo fijo no se trata de aquellos hechos que siquiera hipotéticamente pudiesen generar la sanción del artículo 507 del Código del Trabajo.

Revisados los hechos expuestos en la demanda podrá fácilmente advertirse que se ha demandado la sanción de subterfugio a un caso que no corresponde aplicar, al no existir dentro de los hechos demandados, ningún acto que pueda constituir en actos de subterfugio, ocultamiento, disfraz o alteración de su individualidad o patrimonio, apartándose, por consiguiente, el caso de marras, de la hipótesis establecida para la aplicación de dicha figura.

Al proceder de dicha manera, el demandante de autos ha efectuado una errónea interpretación del artículo 507 del Código del Trabajo, que configura el ilícito de subterfugio laboral, no considerando las exigencias legales para el ejercicio de la acción de subterfugio. En efecto, el actor indica en la demanda: "*La práctica habitual y sostenida en el tiempo por parte de DUOC UC de celebrar contratos de plazo fijo por la duración del periodo académico (marzo a diciembre de cada año) responde sólo al objetivo de debilitar los derechos de sus trabajadores, y en este caso concreto mis derechos laborales.*" Según se puede observar de lo transcrito y de toda otra conclusión fáctica de la denuncia, que no existe ningún hecho que pudiera siquiera llevar a establecer de forma indiciaria la existencia del ilícito de subterfugio en que haya incurrido mi representada que pueda ser considerado subterfugio.

En lo principal, como se dijo, con ocasión del apartado anterior, no se hace mención a ninguna sociedad o empresa distinta con la cual DUOC UC haya podido ejecutar los supuestos actos cercanos a la simulación, ocultamiento, disfraz o alteración de su individualización y patrimonio. No se define, ni se observa en parte algunos actos que pudieren ser cercanos a la figura, alegándose principalmente como constitutivo de subterfugio, la forma de contratación y la interpretación que la denunciante hace respecto de actos jurídicos validamente celebrados. De esta forma, que una condena por el ilícito de subterfugio, trasunta en una evidente infracción de ley, al no considerar los requisitos, características y exigencias legales establecidas para su aplicación, los que según mandata la ley, se encuentran consignados en el artículo 507 del Código del Trabajo, norma especialísima que regula los requisitos y exigencias que deben concurrir para la configuración del subterfugio demandado.



Para el examen de la figura de subterfugio, el sentenciador debe determinar si la alteración de la individualidad del empleador corresponde a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros o actos de los descritos en el segundo inciso del numeral 3 del artículo 507 del Código del Trabajo, tales como, establecimiento de razones sociales distintas, alteración o individualización de patrimonio o de identidad societaria.

b) 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.

El subterfugio laboral, reconocido en el actual artículo 507 del Código del Trabajo, refiere al acto ilícito que comete un empleador que elude el cumplimiento de obligaciones laborales a través de la: utilización de cualquier subterfugio, para ocultar, alterar o disfrazar la individualización de su identidad o su patrimonio . El tratamiento que otorgó el legislador a esta figura, mediante la dictación de la ley 20.760, se encuentra estrechamente ligado a la declaración de único empleador, constando dentro de sus características o requisitos necesarios, precisamente en el artículo que trata los requisitos que ha de cumplir el juez en la dictación de la sentencia que se pronuncie sobre la acción interpuesta por existir una dirección laboral común entre dos o más empresas. La norma contenida en el artículo 507 del Código del Trabajo es clara en el sentido que se ha estimado que la acción de subterfugio es accesoria a la acción de empleador único, debido a que para que sea resuelta es necesario que se haya alegado previamente y se emita un pronunciamiento favorable sobre la acción de empleador único, siendo accesoria la acción de subterfugio, al ser subordinada y dependiente a la acción de declaración de empleador único, lo que claramente no ha sido considerado en el caso de marras. En este sentido, el actual artículo transcrito condicionó y vinculó el tratamiento del subterfugio con el de unidad económica, añadiéndole exigencias objetivas como requisito para configurar su condena, requiriendo en específico, actos que constituyan un uso ilegítimo de la identidad societaria, ocultando su identidad real o disfrazando su patrimonio efectivo para perjudicar derechos de sus trabajadores:

Al respecto, cabe señalar que la Ley N° 20.760 eliminó la redacción anterior del artículo 507 del Código del Trabajo, que regulaba las acciones de subterfugio y de simulación laboral como acciones principales e independientes, en virtud de las cuales se podía declarar que dos o más empresas fueran declaradas como un solo empleador. Antes se ejercía la acción de unidad económica o bien la acción de subterfugio o de simulación con el propósito que dos o más empresas fueran declarados como un solo empleador. Sin embargo, luego de las modificaciones de la Ley N° 20.760, las acciones de subterfugio y de simulación reguladas en el artículo 507 del Código del Trabajo no pueden ejercerse de forma independiente, sino solamente a consecuencia del ejercicio de la acción de empleador común prevista en el artículo 3 inciso 4° y siguientes del Código del Trabajo. Cabe detenerse a examinar la ubicación y tratamiento efectuada por el legislador en el



artículo 507 para comprender la calidad de accesorio atribuida al subterfugio. Así de la lectura de la norma es posible verificar la comunicación que tienen los requisitos que poseen ambas figuras, pudiendo determinarse que los elementos subjetivos del subterfugio sólo se desprenden de manera subsecuente a la constatación de un único empleador en los términos del artículo 3.

Así, las principales consecuencias jurídicas que el artículo 507 del Código del Trabajo establece fueron creadas para la declaración de empleador común mas no para el subterfugio, siendo sólo un numeral dentro de los requisitos de la sentencia que se pronuncie sobre una solicitud de unidad económica. Ambas acciones deben ejercerse conjuntamente, en tanto, si no se ejerció la acción de único empleador, se rechazará la acción de subterfugio por esa sola circunstancia.

c) El funcionamiento del Instituto Profesional DUOC UC no coincide con la descripción indiciaria de subterfugio descrita en el N°3 del artículo 507 del Código del Trabajo.

En primer término, cabe hacer presente que por la aplicación del artículo 507 del Código del Trabajo, no podremos suponer que por contratar a plazo fijo por el año académico a un grupo de profesores, esconde tras de sí una intencionalidad maliciosa o perniciosa en materia laboral. Es sólo a través del señalamiento de actos objetivos y asentados como hechos categóricos de alteración de la individualización del empleador u ocultamiento de patrimonio, es que podrá el sentenciador entrar a calificar si efectivamente las empresas han cometido subterfugio laboral. Esto porque el legislador con la aplicación de la presente figura, sólo ha buscado sancionar el uso indebido de la figura empresarial, sin que, por ello, se termine por afectar la libertad de contratación y ejercicio comercial reconocido en la Constitución Política.

En virtud de lo señalado, cabe hacer presente que el inciso segundo del N°3 del artículo 507 indica qué actos quedan comprendidos como indiciarios de subterfugio, señalando que serán todos aquellos que impliquen alteraciones de mala fe a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, divisiones de empresa u otros. Luego, cabe hacer presente que dentro de los hechos de la denuncia no ha y alegado ningún hecho similar a aquellos. Por el contrario, ha quedado establecido de manera clara cuál es el fundamento de la contratación de DUOC UC a su personal docente, pudiendo advertirse sin dificultad, que no existe en ello ningún acto de mala fe, encontrándose su funcionamiento y actuación amparados previamente en un documento de público conocimiento, denominado "Reglamento Docente", lo que el actor conocía al momento de firmar su contrato a plazo fijo, y que ahora pretende desconocer a través de la firma de la presente demanda. Además, DUOC UC no ha alterado su patrimonio ni menos lo disminuido para perjudicar los derechos de los trabajadores, lo que no ocurre en autos, ni menos de mala fe. En este sentido, por aplicación estricta del artículo 159 N°4, DUOC UC



en su calidad de empleadora, no está obligada al pago de la indemnización por años de servicio, pues no ha suscrito instrumento laboral alguno que lo obligue a ello. Sostener dicha posición fundada en derecho, no puede ser motivo de una condena por subterfugio cuya configuración excede dicho reproche y no supone la existencia de afán fraudulento, sin existir presupuesto factico alguno que lo acerque a dicha conclusión obtenida en clara contravención de ley.

En consecuencia, es improcedente la solicitud de declaración de relación laboral, también la de remuneraciones y feriados por no cumplir la demanda los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo y porque no se cumplen los requisitos para tener derecho remuneraciones y feriado por los meses de enero, febrero y parte de marzo, En subsidio de lo anterior, excepción de prescripción extintiva de 2 años. A su vez, la pretensión de gratificaciones no cumple los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo y por no cumplir sus requisitos, en subsidio de lo anterior, excepción de prescripción extintiva de 2 años. También es improcedente el cobro de las cotizaciones previsionales de los meses de enero, febrero y marzo de cada año entre los periodo 2001 y 2018.

CUARTO: Que una vez terminada la etapa de discusión, se procedió a llamar a las partes a una conciliación, la que no se produjo. Hecho lo anterior, el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos sobre los que debía recaer la actividad probatoria: 1. Contenido y alcance de los finiquitos suscritos por las partes. 2. Naturaleza de la relación laboral que unió a las partes. Si hubo una prestación de servicios continua e ininterrumpida o si se trató de varios contratos a plazo fijo, específicamente si el actor prestó servicios en los meses de enero y febrero, y la primera quincena de marzo de cada año. 3. Si la demandada vulneró al actor sus derechos fundamentales, en particular, su derecho a no ser discriminado. Hechos constitutivos de estas vulneraciones y fecha de ocurrencia y circunstancias. 4. Si las partes pactaron el pago de gratificación garantizada, o si la demandada obtuvo utilidades afectas a gratificaciones en los periodos correspondientes.

QUINTO: Que para acreditar sus asertos, en las audiencias de juicio celebradas los días 13 y 17 de enero de 2020 y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la demandante procedió a rendirla en los siguientes términos:

I.- Documental:

1. Copia de Contrato de Trabajo de fecha 12 de marzo de 2001, suscrito entre el actor y Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
2. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 06 de agosto de 2001, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
3. Copia de contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2002, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.



4. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 12 de agosto de 2002, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
5. Copia de contrato de trabajo de fecha 17 de marzo de 2003, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
6. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 17 de agosto de 2003, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
7. Copia de contrato de trabajo de fecha 15 de marzo de 2004, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
8. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 09 de agosto de 2004, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
9. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 16 de septiembre de 2004, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
10. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 20 de septiembre de 2004, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
11. Copia de contrato de trabajo de fecha 14 de marzo de 2005, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
12. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 23 de marzo de 2005, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
13. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 08 de agosto de 2005, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
14. Copia de contrato de trabajo de fecha 13 de marzo de 2006, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
15. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 22 de marzo de 2006, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
16. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 07 de agosto de 2006, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
17. Copia de contrato de trabajo de fecha 12 de marzo de 2007, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
18. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 29 de marzo de 2007, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
19. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 06 de agosto de 2007, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
20. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 22 de agosto de 2007, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
21. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 28 de agosto de 2007, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
22. Copia de contrato de trabajo de fecha 10 de marzo de 2008, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.



23. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de septiembre de 2008, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
24. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 03 de septiembre de 2008, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
25. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 25 de septiembre de 2008, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
26. Copia de contrato de trabajo de fecha 10 de marzo de 2009, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
27. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de abril de 2009, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
28. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2009, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
29. Copia de contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2010, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
30. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2010, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
31. Copia de contrato de trabajo de fecha 09 de marzo de 2011, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
32. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de abril de 2011, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
33. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2011, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
34. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de noviembre de 2011 suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
35. Copia de contrato de trabajo de fecha 14 de marzo de 2012, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
36. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2012, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
37. Copia de contrato de trabajo de fecha 13 de agosto de 2013, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
38. Copia de contrato de trabajo de fecha 11 de marzo de 2014, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
39. 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.
40. Copia de contrato de trabajo de fecha 10 de marzo de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
41. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de junio de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.



42. 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.
43. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 30 de septiembre de 2015, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
44. Copia de contrato de trabajo de fecha 09 de marzo de 2016, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
45. 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.
46. Copia de contrato de trabajo de fecha 6 de marzo de 2017, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
47. Copia de anexo de contrato de trabajo de 31 de agosto de 2017, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
48. Copia de contrato de trabajo de fecha 08 de marzo de 2018, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
49. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 31 de agosto de 2018, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
50. Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2019, suscrito entre el actor y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
51. Certificado de fecha 26 de marzo de 2019 del actor otorgado por la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
52. Copia de certificado histórico de cotizaciones del actor otorgado por Fonasa, de fecha 25 de marzo de 2019.
53. Copia de certificado histórico de cotizaciones previsionales del actor otorgado por AFP Plan Vital.
54. Copia de carta enviada por don Jaime Pinaud Vigorena a don Rodolfo Torres Santander, con fecha 27 de diciembre de 2018, con autorización notarial de fecha 11 de febrero de 2019 de don Rodolfo Torres Santander.
55. Copia de correos electrónicos enviados por Ernesto Pacheco a don Miguel Salazar Urrutia, con autorización del Sr. Salazar para utilizarse en juicio y debidamente legalizados ante ministro de fe.
56. Copia de correo electrónico de fecha 14 de diciembre de 2016, enviado por Alike Constancio (Sub directora académica) a profesores de Duoc, sede Valparaíso.
57. Copia de correo electrónico enviado por María Francisca García Huidobro al actor de fecha 09 de enero de 2015.
58. Copia de correo electrónico enviado por Mauricio del Pino para Scarlett Burnes de fecha 13 de octubre de 2010.
59. Copia de correo electrónico enviado por Rene Celedón para Mauricio del Pino de fecha 01 de octubre de 2004.



60. Copia de correo electrónico enviado por Rene Celedón para Mauricio del Pino de fecha 23 de septiembre de 2014.
61. Copia de correo electrónico enviado por Daniela Valdebenito para Mauricio del Pino de fecha 22 de septiembre de 2014.
62. Copia de correo electrónico enviado por Rene Celedón para Mauricio del Pino de fecha 06 de octubre de 2014.
63. Copia de correo electrónico enviado por Mauricio del Pino para Rene Celedón de fecha 07 de octubre de 2014.
64. Copia de correo electrónico enviado por Daniela Valdebenito para Mauricio del Pino de fecha 16 de septiembre de 2015.
65. Copia de correo electrónico enviado por Mauricio del Pino para Daniela Valdebenito de fecha 04 de octubre de 2016.
66. Copia de correo electrónico enviado por Rene Celedón para Mauricio del Pino de fecha 23 de septiembre de 2016.
67. Copia de correo electrónico enviado por Scarlett Burnes para Mauricio del Pino de fecha 27 de enero de 2017.
68. Copia de correo electrónico enviado por Mauricio del Pino para Roberto Paulsen y Rene Celedón de fecha 13 de octubre de 2016.
69. Copia de correo electrónico enviado por Roberto Paulsen y Rene Celedón para Mauricio del Pino de fecha 04 de octubre de 2016.
70. Copia de correo electrónico enviado por Rene Celedón para Mauricio del Pino de fecha 13 de septiembre de 2017.
71. Copia de correo electrónico enviado por Scarlett Burnes para Mauricio del Pino de fecha 12 de septiembre de 2018.
72. Copia de correo electrónico enviado por Mauricio del Pino para Scarlett Burnes de fecha 21 de septiembre de 2018.
73. Copia de correo electrónico enviado por Scarlett Burnes para Mauricio del Pino de fecha 28 de diciembre de 2018.

II.- Testimonial: Previo juramento de rigor, prestaron declaración testifical don Iván Andrés García Contreras, profesor y doña Paulina Lorena González Peña y Lillo, ingeniero en ejecución, las que se encuentran respaldada íntegramente en el registro de audio.

III.- Exhibición de Documentos:

A través de la exhibición instrumental de la contraria, la demandante incorporó los siguientes documentos:

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. Balances y estados financieros de la demandada de los años comerciales 2016-2018.

IV.- Oficios: Se incorpora respuesta de:

1. De la Asociación De Fondos De Cesantía (AFC). Argumentos contenidos íntegramente en el registro de audio.-

2. De Servicios De Impuestos Internos. Argumentos contenidos íntegramente en el registro de audio.-

3. De la Comisión Nacional de Acreditación. En cuanto a este oficio, atendido que no arribó respuesta alguna, se incorpora la respuesta que se verificó en la causa T-29-2019. Argumentos contenidos íntegramente en el registro de audio.

SEXTO: A su vez, la demandada rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

1. Copia contratos de trabajo celebrados entre Fundación Instituto Profesional DUOC UC y don Mauricio Andrés Del Pino Valdivia de las siguientes fechas:

- a. 12 de marzo de 2001.
- b. 11 de marzo de 2002.
- c. 17 de marzo de 2003.
- d. 15 de marzo de 2004.
- e. 14 de marzo de 2005.
- f. 13 de marzo de 2006.
- g. 12 de marzo de 2007.
- h. 10 de marzo de 2008.
- i. 10 de marzo de 2009.
- j. 11 de marzo de 2010.
- k. 09 de marzo de 2011.
- l. 14 de marzo de 2012.
- m. 13 de agosto de 2013.
- n. 11 de marzo de 2014.
- o. 10 de marzo de 2015.
- p. 09 de marzo de 2016.
- q. 06 de marzo de 2017.
- r. 08 de marzo de 2018.

2. Copia de anexos de contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y don Mauricio Andrés Del Pino Valdivia de las siguientes fechas:

- a. II Semestre 2001 (no señala fecha, señala sede, curso y número de horas) 31 de octubre de 2001.
- b. II Semestre 2002 (no señala fecha, señala sede, curso y número de horas).



- c. II Semestre 2003.
- d. 09 de agosto de 2004.
- e. 16 de septiembre de 2004.
- f. 20 de septiembre de 2004.
- g. 23 de marzo de 2005.
- h. 08 de agosto de 2005.
- i. 22 de marzo de 2006.
- j. 07 de agosto de 2006.
- k. 29 de marzo de 2007.
- l. 06 de agosto de 2007.
- m. 22 de agosto de 2007.
- n. 28 de septiembre de 2007.
- o. 01 de septiembre de 2008.
- p. 03 de septiembre de 2008.
- q. 25 de septiembre de 2018.
- r. 30 de septiembre de 2009.
- s. 31 de agosto de 2009.
- t. 31 de agosto de 2010.
- u. 30 de abril de 2011.
- v. 30 de septiembre de 2011.
- w. 30 de noviembre de 2011.
- x. 31 de agosto de 2012.
- y. 30 de agosto de 2014.
- z. 30 de junio de 2015.
- aa. 31 de agosto de 2015.
- bb. 30 de septiembre de 2015.
- cc. 31 de agosto de 2016.
- dd. 31 de agosto de 2017.
- ee. 31 de agosto de 2018.

3. Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales, del señor Mauricio Andrés Del Pino Valdivia, pagadas por su empleador Fundación Instituto Profesional DUOC UC. Entre los años 2004 a 2018.

4. Liquidación de remuneraciones de don Mauricio Andrés Del Pino, de los siguientes periodos:

- a. De marzo a diciembre de 2017.
- b. De marzo a diciembre de 2018.



5. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo a plazo fijo firmada por don Axel Edgardo Contreras Reitter, director sede Viña del Mar, dirigida a don Mauricio Andrés Del Pino Valdivia, de fecha 31 de diciembre del año 2018.

6. Copia de finiquitos suscritos entre don Mauricio Andrés Del Pino Valdivia y Fundación Instituto Profesional DUOC UC, de las siguientes fechas:

a. Finiquito de 31 de diciembre de 2001, firmado ante notario doña Irma Naranjo Quadra.

b. Finiquito de fecha 30 de diciembre de 2002, firmado ante notario Raúl Farren Paredes el día 07 de enero de 2003.

c. Copia simple de finiquito de fecha 30 de diciembre de 2003, firmado ante notario.

d. Finiquito de 30 de diciembre de 2004, firmado ante notario, el día 05 de enero de 2005.

e. Finiquito de fecha 30 de diciembre de 2005, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 04 de enero de 2006.

f. Finiquito de fecha 30 de diciembre de 2006, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 08 de enero de 2007.

g. Finiquito de fecha 30 de diciembre de 2007, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 10 de enero de 2008.

h. Finiquito de fecha 31 de diciembre de 2008, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 08 de enero de 2009.

i. Finiquito de fecha 11 de enero de 2010, firmado ante notario Juan José Veloso Mora, de fecha 12 de enero 2010.

j. Finiquito de fecha 11 de enero de 2011, firmado ante notario Juan José Veloso Mora, de fecha 19 de enero de 2011.

k. Finiquito de fecha 31 de diciembre de 2011, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 18 de enero de 2012.

l. Finiquito de fecha 31 de diciembre de 2012, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 21 de enero de 2013.

m. Finiquito de fecha 31 de diciembre de 2013, firmado ante notario don Juan José Veloso Mora, el 22 de enero de 2014.

n. Finiquito de 31 de diciembre de 2014, firmado ante Notario don Juan José Veloso Mora, el 27 de enero de 2015.

o. Finiquito de 31 de diciembre de 2015, firmado ante Notario don Juan José Veloso Mora, el 14 de enero de 2016.

p. Finiquito de 31 de diciembre de 2016, firmado ante Notario don Francisco Brain Brain, el 18 de enero de 2017.



q. Finiquito de 31 de diciembre de 2017, firmado ante Notario don Francisco Fuenzalida Rodríguez, el 12 de enero de 2018.

7. Reglamento Docente DUOC UC Versión 2018.

8. Proyecto Educativo Instituto Profesional DUOC UC.

9. Hechos y Cifras 2018 Instituto Profesional DUOC UC.

10. Instructivo Prácticas Laborales y Profesionales. Instituto Profesional DUOC UC. Vicerrectoría Académica Resolución N°43/2016.

11. Perfil Docente DUOC UC.

12. Política Dirección Jurídica. Fundación Instituto Profesional DUOC UC. Rectoría. Resolución N°8/2016, de fecha 31 de agosto de 2016.

II.- Testimonial: Previo juramento de rigor, prestaron declaración testifical doña Paola Alejandra Araya Skinner, profesora y doña Linda Odette Sepúlveda Contreras, ambas respaldadas íntegramente en el registro de audio.

III.- Oficios: Se incorpora la respuesta a oficio recepcionado mediante lectura extractada del mismo:

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

SÉPTIMO: Que, conviene dejar establecido que no obstante el tenor de los escritos de demanda y contestación y, consecuentemente la resolución que recibe la causa a prueba y aquella que se ofreció en su mérito, la demandante se desistió de su acción de vulneración de derechos fundamentales, a lo que se allanó la demandada, siendo resuelto en audiencia de juicio respectiva. En consecuencia, en el caso en *sub judice* la controversia principal estriba en determinar si la relación laboral habida entre el demandante don MAURICIO ANDRÉS DEL PINO VALDIVIA y la FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC desde marzo 2001 y hasta la consecución del juicio es una de carácter continuo e indefinido o si se trata de una relación que se sometió a sucesivos, pero discontinuos contratos a plazo, para luego proceder a determinar la procedencia de las otras pretensiones. En un segundo expediente, deberá determinarse si el sistema de contratación de la demandada constituye una conducta constitutiva de subterfugio laboral en los términos del artículo 507 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que, en lo que respecta a la discusión relativa a la continuidad de los servicios prestados por el actor don Mauricio del Pino Valdivia para la demandada, conviene señalar que en la contestación de la demanda, la empleadora reconoce que el actor celebró con ella 18 contratos de trabajo a plazo fijo, desde marzo del año 2001 y hasta marzo del año 2018, los que terminaron con la firma de los respectivos finiquitos, por la causal vencimiento del plazo convenido, de acuerdo a la causal establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales y sin reserva alguna, lo que se afirma con el tenor de las copias de los contratos y de los finiquitos, del



certificado de antigüedad, según la instrumental reseñada en los considerandos quinto y sexto. En los contratos aportados, se aprecia que en todos ellos el actor impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras en la Sede de Viña del Mar, variando las horas académicas respectivas entre el primer y el segundo semestre lectivo de cada año, estas horas no eran las mismas cada día, porque dependían de la demanda de cursos de Fotografía, lo que, a su vez, está vinculado al número de alumnos y carreras, debiendo siempre evaluar a los alumnos que estaban en sus clases de Fotografía a través de tests, pruebas y exámenes. En consecuencia, el demandante ejerció las mismas labores docentes en todo el periodo contratado desde la segunda semana de marzo, hasta el último día de diciembre cada año académico, de acuerdo a las necesidades y planificaciones del DUOC y que no ejecutaba las labores convenidas durante los meses de enero y febrero y parte de marzo de cada año y cada contratación concluyó con la firma de un finiquito sin reserva alguna.

NOVENO: Que, el testigo de la demandante don Iván García Contreras sostuvo que la firma de un finiquito sin reservas era requisito esencial para la contratación en el periodo académico del año siguiente, pues de no hacerlo no serían contratados, cuestión reafirmada por la testigo Paulina González Peña y Lillo, quien sostuvo que en su caso no fue contratada para el año siguiente por no haber firmado el finiquito que se le puso a disposición, esta última testigo también sostuvo que la carga académica era asignada los últimos días del año respectivo, previa comunicación al efecto mantenida desde el mes de octubre de cada año y que la carga cambiaba muy poco en el mes de marzo. La testigo de la demandada doña Paola Araya Skinner sostuvo que las conversaciones relativas a la carga horaria tenían lugar entre los meses de octubre y diciembre de cada año, pero lo definitivo acontecía en marzo. Explicó que no era requisito para hacer clases en el año siguiente el haber firmado el finiquito, pero la mayoría de los docentes sí lo hacía antes de firmar el nuevo contrato. Preciso que no todos los profesionales con contrato indefinido tienen asociadas labores administrativas durante el verano y que en la actualidad la totalidad del cuerpo docente está contratado indefinidamente. En la misma línea, la testigo de la demandada doña Linda Sepúlveda Contreras sostuvo que en noviembre de cada año se coordinaba la carga horaria y en marzo se comunicaba la asignación respectiva y que la mayoría de los docentes primero firmaba el finiquito y luego el contrato del año académico siguiente. Indicó también que hay vacaciones colectivas en febrero y que en enero se preparara el material, pero la asignación definitiva de la carga se hacía en marzo.

DÉCIMO: Que, las instituciones que le dan fisonomía al derecho del trabajo tienden a relevar lo que se ha denominado *el principio de estabilidad en el empleo*, que propende a hacer que el empleado quede adherido al organismo empresarial mientras este dure y tenga una posibilidad mínima de prosecución, se trata de preservar la relación laboral a pesar de las dificultades que puedan afectarla. Lo que se persigue es que la



relaciones de trabajo sean estables de forma tal que implique una verdadera carrera del trabajador dentro de la empresa, para lo cual se ha tutelado la continuidad de la relación laboral, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando la facultad del empleador de ponerle término, al proscribir figuras que pueda usar el empleador para relegar esta idea y que se amparen en su único y exclusivo beneficio. De acuerdo a Américo Plá Rodríguez, en su obra *“Los Principios del Derecho del Trabajo”*, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 4ª Edición, año 2015, página 193, dentro de las manifestaciones de este principio se encuentra la preferencia por los contratos de duración indefinida y dentro de las consecuencias de esta preferencia señala que está **a)** la presunción de duración indefinida, **b)** la conversión en contrato de duración indeterminada en caso de prolongación o al cabo del periodo de prueba; **c)** la imposibilidad de convertir un contrato de duración indeterminada en otro de duración determinada y **d)** Una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada se suele mirar como un contrato de duración indeterminada.

UNDÉCIMO: Que, conforme la prueba que ha sido reseñada en los motivos quinto y sexto y aquilatada en lo relevante en los considerandos octavo y noveno, puede afirmarse con meridiana claridad que por dieciocho años don Mauricio del Pino Valdivia ejerció idénticas funciones como docente que impartió clases de Fotografía a alumnos que cursan distintas carreras del DUOC de la Sede Viña del Mar. Durante todo ese periodo las partes formalmente suscribieron 18 contratos a plazo fijo que se vieron interrumpidos únicamente por verificarse los meses del año en los que tienen lugar las vacaciones estivales de los estudiantes y que separan un año académico de otro. Pues bien, por tratarse de las mismas funciones, en el mismo lugar y con idénticas condiciones contractuales, es posible concluir que los servicios prestados por el actor para la demandada lo fueron bajo una sola y única relación laboral, la que tuvo el carácter de indefinido, no obstante la formalidad aparente de contratos a plazo a la que se sometió el trabajador dependiente, que no es sino expresión de la asimetría que se produce en el ámbito de las relaciones laborales. En efecto, el término de la relación laboral que formalmente se producía en diciembre de cada año o en algunos casos en marzo mediante la suscripción de un finiquito, no era más que un espejismo desde que la continuación de la relación para el año siguiente ya estaba en los hechos acordada, la que era interrumpida por interponerse los meses del año en los que la presencia de los estudiantes decae, no siendo aventurado sostener que en la práctica se configuró una mera interrupción de la relación impuesta unilateralmente por el empleador y no consentida voluntariamente por el trabajador, para ahorrarse el pago de feriados legales y sustraerse de las obligaciones que envuelven la existencia de una relación indefinida. Esta interrupción unilateral, expresión de la asimetría contractual de las partes en el ámbito de las relaciones laborales, no impide calificar como continuos los servicios prestados por don Mauricio del Pino Valdivia desde que a diciembre de cada año la relación siguiente -y transcurrido que



fuera el periodo estival- la relación se reanudaba en similares –sino iguales- términos que lo pactados en el año anterior; esta nueva contratación se producía en el mes inmediatamente siguiente de aquel en el que esta relación podía tener lugar, y así fue por dieciocho años de manera ininterrumpida, vínculo que existió sostenidamente para desempeñar las mismas funciones y en el mismo lugar de trabajo, como ya se señaló, además bajo el mismo modelo contractual, sin que se haya acreditado alguna modificación a la naturaleza de las funciones. Al efecto, es irrelevante la alegación de la demandada relativa a que el actor era contratado a plazo por estar su contratación sujeta a las necesidades del establecimiento educacional en función de la cantidad de alumnos matriculados, ya que ese fundamento es perfectamente una de las hipótesis que contempla el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo para despedir a un trabajador por la causal necesidades de la empresa, poniendo, desde luego, de cargo del empleador el pago de las indemnizaciones por años servicios y demás que correspondan. Por lo demás, esta justificación resulta ajena a un contrato a plazo fijo, en donde la única motivación debió haber sido el vencimiento del plazo por tener la demandada solo necesidades temporales que cubrir, las que se oponen diametralmente al carácter esencial que tiene la prestación de servicios educacionales a que se dedica la demandada y que durante dieciocho años prestó don Mauricio del Pino Valdivia. Así pues, la falta en la verificación de la prestación de servicios personales por parte del trabajador, que es una obligación esencial del contrato de trabajo, durante los meses de enero a la primera semana de marzo de cada año, se produjo no por capricho o decisión suya, sino por el modelo de negocio diseñado por la demandada para ahorrarse el pago de un miembro del cuerpo docente durante la época estival, considerando que en la especie y conforme la declaración de los testigos de la demandada su reanudación para el año siguiente ya estaba acordada en el mes de diciembre del año respectivo.

DUODÉCIMO: Que, en consecuencia, no es tal la pugna alegada por la demandada en orden a que ante la contradicción de principios y reglas, debe preferir la regla de permitirse la celebración de diversos contratos a plazo que admite el ordenamiento jurídico, por sobre el principio de continuidad en el empleo. En efecto, constituye una dicotomía artificiosa enfrentar estos dos principios, desde que en los hechos y tal como se ha concluido en el motivo precedente, las partes no estaban vinculadas por sucesivos contratos a plazo respecto de los cuales no aplicaba la regla de mutación a uno de carácter indefinido, pues lo que verdaderamente existía entre el Instituto DUOC y don Mauricio del Pino Valdivia era una contratación indefinida, aunque disfrazada de diversos contratos a plazo, por lo que es el principio de primacía de la realidad el que ha de preferir para zanjar la disputa, principio que con ciertas características propias del Derecho Laboral, no es más que aplicación de aquel viejo adagio jurídico que reza que *las cosas lo son por su naturaleza y no por el nombre que le atribuyan las partes*. En consecuencia, resolviendo ahora las excepciones de finiquito, transacción y cosa juzgada opuestas por la demandada,



atendida la continuidad de los servicios que se ha tenido por establecida, los instrumentos denominados finiquitos aportados por la demandada en el punto 6 de su documental reseñada en el considerando sexto, no fueron más que aparentes y no pueden tener valor liberatorio a su respecto, por cuanto no dan cuenta de una real intención de poner término a la relación laboral, sino tan solo de dejar constancia del pago de determinadas prestaciones, en la especie el feriado proporcional. En efecto, no existe motivo para que un trabajador aparezca aceptando la causal de término de contrato, si va a continuar desarrollando idénticas funciones para un mismo empleador, incluso en el mismo lugar al día siguiente posible al del pretendido término (clases terminan en diciembre y se reanudan en marzo), por ser irrenunciables los derechos de los trabajadores vigente la relación laboral, lo que aconteció en la especie en mérito de lo dispuesto en el artículo 5° del Código laboral, desde que al haberse acreditado la existencia de una relación de trabajo continua desde marzo del año 2001, los diversos finiquitos suscritos por el trabajador no son más que una mascarada, un burdo intento de la empleadora para sustraerse del pago de las obligaciones que le son propias, imponiéndole en los hechos una renuncia de derechos a don Mauricio del Pino Valdivia respecto de los que no puede abdicar, vigente que se halle el vínculo contractual subordinado y dependiente conforme la norma citada. Así pues, tal como ya se señaló, en los hechos hubo continuidad de la relación laboral y de acuerdo al principio de primacía de la realidad si la práctica demuestra que en la realidad se actuó de determinada manera, eso es lo que debe tenerse en cuenta, y no las estipulaciones que hayan podido hacerse para disimular u ocultar la verdad o para programar una actividad según ciertas normas que luego las mismas partes, con su propio comportamiento, inequívocamente modificaron en forma práctica, es decir que frente a una discordancia entre lo que aparece en los instrumentos y lo que ocurre en realidad, el Derecho debe preferir esto último.

DÉCIMO TERCERO: Que, conforme se ha razonado en el motivo que precede a éste también lo ha resuelto la Excelentísima Corte Suprema en causa rol 29.712-2014 de veintisiete de octubre de dos mil quince, sobre unificación de jurisprudencia, al señalar *“Noveno: Que si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador. Este debilitamiento se debe a que bajo la forma del término de una relación laboral seguida del establecimiento de una nueva relación de la misma índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo. / A lo anterior cabe agregar que el derecho laboral, y de ello es expresión privilegiada el carácter no renunciable de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, asume que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y el trabajador individual. Se comprende que el trabajador, para quien perder su trabajo puede resultar extremadamente gravoso, acepte renunciar a*



*sus derechos laborales a objeto de mantener su trabajo. Nada hay de sorprendente por tanto en que acepte firmar un finiquito como condición a continuar trabajando bajo el mismo empleador, aunque sea bajo la forma de un nuevo contrato. **Décimo:** Que, de conformidad con lo razonado en los motivos precedentes, se sigue que el finiquito no puede constituir plena prueba del término de la relación laboral cuando el trabajador ha seguido trabajando para el mismo empleador. Su valor probatorio deberá ser apreciado conforme a las reglas de la sana crítica en conjunto con las demás pruebas rendidas en juicio./ En consecuencia, como la sentencia impugnada se ajusta a dicha línea de razonamiento, en el sentido que si se inicia una relación laboral con el mismo empleador a quien se otorga finiquito, éste carecerá de poder liberatorio si la prueba rendida en juicio, apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, acredita que no ha habido solución de continuidad en la relación laboral, corresponde desestimar el recurso que se examina.*

En consecuencia, los finiquitos aludidos celebrados con apariencia de rigurosidad legal, carecen de toda eficacia jurídica, desde que fueron suscritos con la relación laboral vigente, por lo que los mismos no pueden tener valor alguno. Así las cosas, es posible concluir que la relación laboral que vinculó a don MAURICIO ANDRÉS DEL PINO VALDIVIA con la FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC se encuentra vigente y sin solución de continuidad desde el día 12 de marzo de 2001 y hasta la contratación que se inició el 1 de enero de 2019, fecha desde la cual las partes pactaron un contrato de carácter indefinido sin reconocer antigüedad laboral como se aprecia en tal instrumento aportado por la demandante, contrato que hasta la celebración de la audiencia de juicio se mantenía vigente. De tal manera que deberá desestimarse la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada.

DÉCIMO CUARTO: Que, a consecuencia de la declaración de relación laboral continua e indefinida desde el 12 de marzo de 2001 y hasta la actualidad, por mantenerse actualmente vigente el contrato de trabajo, corresponde que la demandada pague ante los organismos pertinentes las cotizaciones previsionales y de salud de los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo de cada año, teniendo como base de cálculo la remuneración de \$522.228. En efecto, el Código del Trabajo, en su Capítulo VI, del Libro I, sobre la Protección de las Remuneraciones contiene una serie de normas como la del artículo 58, que impone directa y específicamente al empleador, entre otras, la obligación de deducir de las remuneraciones, las cotizaciones de seguridad social. Tal descuento a la remuneración de un trabajador para los efectos de la seguridad social, es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del Decreto Ley 3.500 al indicar que: “...los trabajadores afiliados al sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles”. El mismo cuerpo legal en su artículo 19 estipula que las cotizaciones previsionales deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguientes a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas y el inciso segundo de la misma disposición señala que para dicha finalidad el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador. En consecuencia, no habiéndose acreditado el pago de las cotizaciones de AFP y salud por parte de su



empleador, correspondientes a los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo a contar del año 2002 se acogerá la demanda ordenando su entero ante los organismos correspondientes, las que en todo caso deberán deducirse de las remuneraciones de los mismos periodos que se ordenará pagar.

DÉCIMO QUINTO: Que, en lo que respecta al pago de las remuneraciones adeudadas de los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo de cada año, conforme la declaración de relación continua e indefinida a partir del 12 de marzo de 2001, corresponde que se paguen dichos estipendios. Empero, como la demandante se allanó a la excepción de prescripción opuesta por la demandada, en conformidad al artículo 510 del Código del Trabajo, que en su inciso primero dispone que *“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.”*, corresponde que la demandada pague a la demandante las remuneraciones adeudadas de los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo de los años 2017 y 2018 teniendo como base de cálculo la remuneración que asciende a la suma de \$522.228 (6 días en el mes de marzo de 2017 y 8 días en el mes de marzo de 2018), deducidas las cotizaciones de seguridad social. De la misma forma, deberán pagarse los feriados adeudados y atendido que conforme los finiquitos que fueron exhibidos, en cada periodo respectivo se pagó una suma correspondiente a feriado proporcional, en consecuencia solo corresponde que se pague en esta instancia, también el proporcional de los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo cuya declaración de laboralidad se está determinando en esta sentencia, por los años 2017 y 2018 atendida la prescripción aludida, suma que corresponde a \$76.158 por cada anualidad.

DÉCIMO SEXTO: Que, en lo que respecta a la pretensión de pago de la gratificación, conviene señalar que el artículo 42 del Código del Trabajo, en su letra e) señala que las gratificaciones son: *“la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”*. Por su parte, el artículo 47 del mismo Código impone a los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y a las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. Por lo tanto, para que resulte procedente el pago de gratificaciones, han de concurrir los requisitos señalados en la norma, sin embargo, en el caso de DUOC UC no concurren dichos requisitos, debido a que es una fundación educacional que no persigue fines de lucro, por lo que la institución demandada no se encuentra en el supuesto establecido por la ley para el pago de gratificaciones a su personal. En consecuencia, no es procedente la acción por cobro de gratificación legal deducida, la que deberá desestimarse.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, por su parte, en lo relativo al subterfugio que se demanda, este ilícito contemplado en el artículo 507 del Código del Trabajo, consiste en ocultar, alterar o disfrazar la individualización del empleador o bien de su patrimonio, obteniendo como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o bien la convención, quedando comprendida, en esta figura, cualquier alteración, de mala fe, estableciendo razones sociales diversas, creando identidades legales, dividiendo la empresa u otras, que impliquen la disminución o la pérdida de derechos a los dependientes. Por lo anterior, las hipótesis para la configuración del subterfugio son la ocultación, el disfraz o la alteración de la identidad legal de la



empresa o de su patrimonio, por medio de este ilícito; se trata entonces de un ilícito de resultado, toda vez que se requiere demostrar que mediante un uso ilegítimo de la identidad societaria, el empleador logró abusar de sus trabajadores, ocultando su identidad real o disfrazando su patrimonio efectivo. Ahora bien, este objetivo que se persigue por medio del subterfugio, puede consistir en la dificultad para determinar quién es el responsable del cumplimiento de los derechos laborales individuales o colectivos o que tales derechos se menoscaben o derechamente se pierdan. La disminución o la pérdida de derechos laborales de los trabajadores, por efecto del subterfugio, pueden ser individuales o bien colectivos, como indemnizaciones, gratificaciones, derecho a sindicalización, negociación colectiva, etc. En la práctica, el subterfugio laboral, se reconoce como la posibilidad judicial de involucrar en la demanda a otras sociedades distintas de la que aparece formalmente como empleadora. En concreto, consiste en la argucia o en el ocultamiento de la identidad o del patrimonio, sancionándose a todas las personas implicadas en el ilícito. Por lo anterior, el artículo 507 del Código del Trabajo regula, principalmente, elementos relativos a la acción, para determinar la existencia de un único empleador, exigiendo que la sentencia se pronuncie acerca de la individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador, si la alteración de la individualidad se debe al subterfugio, mediante la ocultación y sobre las medidas concretas para la materialización de la calidad de empleador y para el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, por lo tanto, el subterfugio pierde independencia, ya que sólo se podría configurar en caso de que se accione para determinar la existencia de un único empleador o unidad económica y el Juez, sólo deberá determinar el subterfugio, para los efectos de imponer la multa, o sea, para ser resuelta la acción de subterfugio, es necesario que, previamente, exista un pronunciamiento favorable sobre la acción de declaración de empleador único. El subterfugio constituye, por lo expuesto, un instrumento interpretativo útil, para superar el concepto legal de empresa. En consecuencia, la importancia del subterfugio está dada por su íntima relación con los grupos de empresa y con el multi rut o unidad de empleador, debido a que, muchas veces, con ocasión de estas transformaciones, se ven afectados derechos o se ven disminuida la capacidad para ejercerlos.

DÉCIMO OCTAVO: Que, la pretensión de subterfugio deberá ser rechazada, toda vez que en la especie la imputación se funda en la celebración de sucesivos contratos de trabajo pactados a plazo fijo, que se extendieron por dieciocho años, los que no reconocían la existencia de un contrato indefinido, eludiendo el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, disminuyendo o haciéndolo perder derechos, por no reconocer la continuidad. Empero, conforme a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del ramo y como ya se ha explicado, para exista el ilícito del subterfugio, debe tratarse de un ocultamiento, de un disfraz o de una alteración en la identidad de la empresa o de su patrimonio efectivo, como el establecimiento de razones sociales diversas, creación de identidades legales o división de empresas, como señala la misma disposición, cuestión que no se alega y que no acontece en la especie y, además, se debe tener especialmente presente que para que prospere debe impetrarse la acción de declaración de unidad o de único empleador, puesto que el subterfugio está supeditado la acción de unidad económica y se relaciona estrechamente con los grupos de empresa o multi rut, cuestión que tampoco acontece, no cumpliéndose, por ende, los supuestos o requisitos para la procedencia de esta pretensión, por lo que la misma será rechazada.



DÉCIMO NOVENO: Que los demás medios de prueba allegados al proceso por las partes, que no han sido expresamente referidos y demás alegaciones formuladas por ellas en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.

En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 177, 420, 445, 453, 454, 456, 458 y 459 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1.698 del Código Civil, SE DECLARA:

I.- Que se rechazan las excepciones de finiquito, transacción y cosa juzgada opuestas por la demandada

II.- Que se HACE PARCIALMENTE LUGAR a la demanda, a consecuencia de lo cual se declara que la demandada FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC está ligada con el demandante don MAURICIO ANDRÉS DEL PINO VALDIVIA en virtud de un contrato de carácter indefinido desde el 12 de marzo de 2001, a consecuencia de lo cual deberá pagar las siguientes prestaciones:

a) \$1.288.162, correspondiente a las remuneraciones adeudadas de los meses de enero, febrero y proporcional del mes de marzo de los años 2017 y 2018, monto al que deberá deducírsele el pago de las cotizaciones de seguridad social.

b) \$152.316, correspondiente a feriado legal adeudado.

c) Pago de las cotizaciones de seguridad social por los meses de enero, febrero y proporcional del mes marzo de cada año desde el año 2002, conforme se ha determinado en el motivo décimo cuarto de esta sentencia.

III.- Que se rechaza la demandada en todo lo demás.

IV.- Que, las sumas ordenadas se pagarán reajustadas y generarán, luego de actualizadas, los intereses que procedan conforme lo dispuesto en los artículos 63 del Código del Trabajo.

V.- Que, cada parte deberá soportar sus propias costas por no haber resultado ninguna de ellas enteramente vencida.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso, conforme lo previenen los artículos 462 y 466 del Código del Trabajo, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de lo aquí resuelto.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, hágase devolución de los documentos acompañados por las partes ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : T-717-2018

RUC : 18-4-0154977-K

Dictada por don **Javier Mora Méndez**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



QFNWFXGSX