

**Los Ángeles, cuatro de octubre de dos mil diecinueve.**

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, comparece don Carlos Enrique Lara Silva, abogado, domiciliado en calle Almagro 250, oficina 1203, de la comuna de Los Ángeles, en representación de doña María Carolina Ali Vallejos, periodista, para estos efectos de su domicilio, quien viene en interponer demanda, en Procedimiento de Tutela Laboral, por vulneración de derechos fundamentales ocurrida con ocasión del despido y, conjuntamente interpone demanda de declaración de relación laboral, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de unidad de empleador, en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL ATENEA S.A., con nombre de fantasía INSTITUTO PROFESIONAL VIRGINIO GÓMEZ DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representada legalmente en virtud de lo que dispone el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, por don RENÉ ORLANDO LAGOS CUTIÑO, profesor, o por quien haga las veces de tal en virtud de la antedicha disposición, ambos con domicilio en Arturo Prat N° 196 de la comuna de Concepción; y en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representada legalmente en virtud de lo que dispone el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, por el presidente de su directorio, don SERGIO ALFONSO LAVANCHY MERINO, ingeniero civil mecánico, o por quien haga las veces de tal en virtud de la antedicha disposición, ambos con domicilio en calle Víctor Lamas N° 1290 de la comuna de Concepción.

Señala que en el mes de marzo de 2013, la demandante comenzó a prestar servicios para las demandadas, bajo régimen de honorarios, en labores de docencia, en consideración a su calidad de Periodista y Licenciada en Comunicación.



QMXXMSHGBZ

Permaneció en esas funciones durante los años 2014 y 2015, aumentándose gradualmente sus labores, de forma que, en la práctica, ya al término del 2015, su actividad remunerada se prestaba casi exclusivamente para la demandada. Ya, en el año 2016, dicha prestación de servicios se verificaba de forma habitual y permanente y bajo vínculo de subordinación y dependencia, en el establecimiento de educación denominado Instituto Profesional Virginio Gómez de la Universidad de Concepción, ubicado en calle Ercilla N° 444 de esta comuna, dictando, horas de docencia en asignaturas de Sociedad y Cultura; Comunicación y Aprendizaje y Redacción, para las carreras de Relaciones Públicas, Diseño Gráfico y TNS Construcción. Además, se desempeña en actividades anexas, fuera del horario de clases y de los servicios expresamente contratados, como en la reestructuración de cronogramas de asignaturas, en casa central, Concepción (programadas enero); coordinando charlas con instituciones como el Ministerio público, para todo el alumnado; apoyando en la logística de las Licenciaturas, recibiendo a los titulados y sus familias; siendo parte de la comisión evaluadora para defensas de título de TNS Diferencial; dictando charlas de empleabilidad para ex alumnos titulados; coordinando y dando cobertura periodística a actividades de responsabilidad social, como marchas inclusivas, minitenis inclusivo de Deportivo Mininco, donde participan alumnas de la carrera, con pendón institucional; Taller el arte de Hablar en Público, para libre inscripción; confecciona temarios para el Dpto. de Capacitación, asistiendo a reuniones en Bío Leche y Promasa, junto a la coordinadora del Dpto.; participando en reuniones de acreditación para la carrera de TNS Enfermería en Concepción y otras, en la misma Sede, para diversas carreras; asistencia a ceremonias de cierre de Programas de Continuidad



QMXXMSHGBZ

de Estudios en la Municipalidad de Cabrero; Diplomado de Recursos Humanos en Virginio Gómez, aparte de asistir a los cursos de carácter obligatorio, para la continuidad de horas. Todo lo anterior, da cuenta de una relación jurídica que excede de gran manera lo que es una simple relación de servicios a honorarios. Ello por cuanto la demandante debía estar a disposición permanente de las demandadas, configurándose, como se demostrará, una prestación de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia. Añade que durante todo el tiempo en que se mantuvo la relación laboral, la demandada EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A. le señaló que sus servicios debían ser prestados contra la emisión de boletas de honorarios, a pesar de que tenía obligación de asistencia y de cumplimiento de horarios, ejecutar labores no consignadas en el contrato y debía cumplir órdenes e instrucciones que eran impartidas verbalmente y por escrito por las personas que ejercían habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta de las demandadas. Se le exigió también suscribir sucesivos contratos de adhesión denominados "contrato de prestación de servicios", destinados a ocultar la naturaleza real de la relación laboral, a pesar que en el hecho cumplía sus funciones bajo subordinación y dependencia de las demandadas, pues, como se señaló, debía cumplir órdenes e instrucciones impartidas, de forma imperativa y regular, por personas que ejercían habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta de las demandadas, tenía obligación de cumplimiento de jornada laboral de 33,75 horas semanales y era supervigilada permanentemente en el cumplimiento de sus funciones, todo lo cual conduce necesariamente a la conclusión que la relación fue de orden laboral. En esas condiciones se mantuvo durante los años 2016, 2017, y gran



QMXXMSHGBZ

parte de 2018. El año 2018, se abre la postulación a un cargo de Encargada de Comunicaciones, a partir de la exigencia del nuevo plan estratégico, nueva visión, misión y nuevos valores. En entrevista por video conferencia, con el rector, don René Lagos Cuitiño, se le explica a su representada el desafío, señalando que el contrato en principio sería por un año y pasaría a indefinido si es que en marzo de 2019, las matrículas incrementan a 1000. Menciona, además, que no quiere una periodista de Oficina y que este trabajo es en terreno, haciendo contactos, con los recursos existentes. - Ante esto y frente a la posibilidad cierta de regularizar la relación de trabajo, por medio de un contrato que diera cuenta de la realidad, la demandante aceptó lo ofrecido. Se debe indicar que la actora, con anterioridad, trabajaba en asesorías a empresas, en la Revista Vía, dictaba talleres y además realizaba charlas para padres de niños con TGD o alguna discapacidad, por tanto, su red de contactos era amplia, pero su compromiso con el Instituto, también. Por lo demás, el sólo hecho de tener un contrato, acceder a salud, vacaciones, era un logro anhelado, ya que el 2014, se había separado y pagaba y estudiaba el magíster en la UAB y a la vez, culminaba diplomado en estrategia basada en aprendizaje, impartido por IPVG, aparte de su estudio de coach, que debió congelar, cuando ingresó a este cargo. Lo anterior había hecho una imagen profesional, que hizo que quedara en la terna de reemplazo periodístico de la Udec y al ofrecimiento de un cargo en la gobernación, opciones a las cuales desistió, por coincidir con este ofrecimiento. De esta forma, la actora continuó haciendo clases, aparte de su nuevo cargo que comenzó el 8 de octubre de 2018. En una reunión en rectoría, se le informa que tendrá por media jornada una administrativa y se le presenta a su jefe de Difusión, don



Carlos Gálvez, que ingresó junto con ella y a su par en Chillán, también, nueva en ese cargo. Su jefe directo, es el director de Sede. Con esas tres jefaturas y respectivas instrucciones, más el plan de Comunicaciones, que se le envía por correo, comenzó a llevar a cabo sus funciones de Comunicaciones, Difusión y Admisión, las que le llevarían a potenciar la oferta e imagen del Instituto y al logro de su meta y el carácter indefinido del contrato, que era, su objetivo de desarrollo profesional.

Indica que desde el mes de octubre de 2018, y hasta el momento del despido, su representada fue víctima constante y permanente de una serie de actos vulneratorios, y de acoso en su contra, entre estos actos se pueden mencionar los siguientes: Cancelación de reuniones sin avisarle de este hechos, no comprensión de su labor que debía desempeñar hasta altas horas de la madrugada. Fue ignorada, en actividad coordinada durante la Teletón, donde no obtuvo ayuda y fue solicitada y reiteradamente y expuesta hasta el rector. Falta de apoyo administrativo en labores de extensión y difusión llevada a cabo por ella, constantes cuestionamientos a sus labores, discriminación en relación a otros colegas de otras sedes respecto a la valoración del trabajo de cada uno de ellos, indiferencia de su jefatura frente a las labores en que necesitaba apoyo institucional, burlas de sus compañeros, no le hacían el aseo en su oficina y no respondían sus correos. En el área de Difusión, se le instruye coordinar con empresas y agendar el mayor número de actividades, las que no solo agendó, sino que realizó y estableció las coordinaciones y con ellos los compromisos con entidades públicas y privadas, obteniendo la felicitación del Encargado de Difusión, uno de sus jefes, Carlos Gálvez. Mientras ejecutaba



QMXXMSHGBZ

las actividades, a veces 3 simultáneamente, con apoyo de alumnos monitores, la Directora de Comunicaciones, también, jefa directa, cuestionaba, sus tiempos de respuestas en el chat, en inbox de Face (plataformas diferentes) y se le pidió turnos de monitores, para que estos fueran contestados de inmediato. Todo con copia a su director de Sede, quien eran la cara visible de lo que se hiciera o no. Al realizarlo, la misma jefatura, le llama la atención por delegar la función a alumnos. Esto llevó a que el día de la ceremonia de aniversario de los 30 años del Diario La Tribuna, se volcara en su vehículo, ya que llevaba dos noches editando la Edición Especial de la Tribuna y luego asistiendo a las actividades de Difusión en empresas, realizando las clases y cortar la alfombra para el evento, lo que hizo que no tuviera descanso en dos días. Por sus labores de Admisión, atendía público también, en oferta académica y mientras más matriculados hubiera, ella cumpliría su meta, por tanto, no podía estar cerrado en la hora de colación y ella permanecía ahí. El volcamiento fue en una zona rural, debiendo su vehículo ser remolcado hasta el instituto. Pese a ello, llegó a la ceremonia. Al informar por celular a un monitor, lo que debía poner en las redes sociales, ya que físicamente se encontraba con las autoridades, se le llama la atención por wsp, por la redacción. Explicó que no era ella y lo había hecho considerando la orden de turnos de monitores y apoyarse en ellos, ya que era imposible estar en dos partes a la vez. Expuso por correo a sus tres jefes, la necesidad de impresora, el compromiso administrativo y apeló a la comprensión de humanamente, no poder estar en tres lugares al mismo tiempo. Solo obtuvo respuesta de la jefatura de Difusión. El director, no respondió y tampoco se resolvió, ni dio respuesta a su requerimiento. Luego comenzó a plantear



QMXXMSHGBZ

sólo a su jefe, para no exponerlo a las jefaturas de Concepción, la necesidad que los auxiliares hicieran aseo en su oficina, como en el resto y preguntó cuál era el motivo de ellos para no asear su oficina. Luego de la actividad de la Teletón, se le impide salir a jornadas de difusión instruidas y debió cancelar el programa y los compromisos con recursos Humanos de las Empresas y Oficina de Jóvenes de la Municipalidad y todas las otras actividades creadas por ella y su equipo de alumnos, para el Verano. Sus colegas se reían y preguntaban, cuál era su función, ya que no daba cobertura a actividades de como competencias de alumnos o no enviaba por correos las fotos donde salían ellos, función que realizaba el Departamento de Asuntos Estudiantiles antes y que no tenían relación con su contratación, pero se le indicaba que antes, se manejaba así y todos tenían sus fotos. Luego, su labor de Comunicaciones, también es interrumpida, ya que, aparte de verse censuradas sus publicaciones, cuestionamiento que realizó a su colega de Concepción, ésta, le señaló que efectivamente, tiene atribución para editar o suprimir las publicaciones y argumenta que esto es por su mala ortografía y por postear demasiado eventos de la Udec. Se le excluye de las actividades oficiales de la Sede, como Curso de Lengua de Señas para Funcionarios, Celebración del Día de la Secretaria, Premiaciones oficiales a alumnos por concursos institucionales, Ceremonia de Asociación Deportiva de Los Ángeles, donde el Instituto asumía la presidencia, Despedida oficial de la Secretaria más Antigua, a quien sacó fotos y obtuvo un saludo grabado del alcalde, del Director, con música e imágenes, que editó la noche anterior. De hecho, mientras asistían al almuerzo, el director le ordenó hacer un trabajo de remuneraciones y se debió quedar, junto a un auxiliar, ya que tenían afuera los stand vacíos de la expo



QMXXMSHGBZ

carreras. Atendió público e hizo la planilla y cuando todos llegaron, se fueron al curso de Señas. Cabe señalar que todas estas actividades, fueron en horarios, donde ella estaba presente y eran encabezadas por el director. No había ningún impedimento para asistir. Se enteraba, de las actividades y de su exclusión y vulneración de su área, comenzando a sentir humillación, ya que esto es visible a todos y lo asumían, como algún error cometido y por realizar cosas demás. Se le culpó por una eventual multa y él le ordena cancelar dos eventos oficiales. Uno en el mall, con la visita del intendente, donde se le pide el programa, ya que pasarían con el equipo de prensa, a reconocer al instituto (cabe señalar, que en diciembre ya se le había pedido coordinar con esta institución una feria de responsabilidad social, sin costo; lo que se había coordinado y visado por escrito, con la encargada de comunidad Mall Plaza, en Stgo. y luego tuvo que cancelarlo); y otro en CMPC, a un mes de haber firmado convenio marco con el rector y la gerencia y cobertura mediática. Ambos, visados por el director y reconocidos por su jefatura de Difusión, el día anterior. El motivo de cancelar los eventos, era porque se debía realizar una planilla completa, desde noviembre, con los pagos de remuneraciones de los alumnos a honorarios.

Añade que volver de una licencia médica preguntó por sus horas, y por qué no están asignadas en el sistema y el Director le dice que sí las tiene, solo que no aparecen por su licencia. También preguntó por su cambio de oficina y se le dice que será junto a los Dptos. De Vinculación y Capacitación. La oficina mencionada estaba al lado de la suya y a la semana siguiente se percató que sus colegas ya se cambiaron y los letreros dicen, Vinculación, Capacitación.





Comunicación no está. Justo había vuelto a plantear la necesidad de aseo en su oficina, porque ahora, además, se sumaba, que ya no tenía alumnos que le colaboraran y al llegar, cada día aparecía su mural de noticias con los que tapaba los paneles, en el suelo. Estaba anulada y fue donde el psiquiatra nuevamente, ya esta vez, con bajo peso, angustiada y no podía contenerse de llorar, lo que antes, al menos disimulaba. Le expuso que se sentía haciendo el loco, que sus colegas le decían que hiciera solo lo que le pidieran, para que no la retaran. La actora, a esta altura, había dejado de contestar, de responder. Su equipo de alumnos a quienes pagó colaciones, defendió e impulsó, le sacaron del grupo de wsp. Atribuían su despido a su mala gestión y lo confirmó hace poco con una de ellas, que le informa por wsp, que, en la Administración del Instituto se les dijo que era responsabilidad de su representada. Sus colegas, a quienes habló por wsp, comenzaron a evitarla, en la última licencia y justificaban cuando las invitaba un café. Antes, cuando era docente recurrían a ella para reírse, fumar, organizar, le alababan lo positiva que era y ahora, el único comentario, más directo fue de la más cercana, Victoria Aravena, su compañera de tesis que le dijo por wsp. "Es verdad que se portaron como culo contigo, pero hay que reconocer que hiciste más cosas por tu cuenta, que nadie te pedía".... Cuando llega su carta el 7 de abril, que pone fin a su contrato, en base a desempeño y logros, cae en una depresión muy profunda y a la vez, no quería contarles a sus papás de 83 años, a quienes ayudaba económicamente, que ya no tenía sueldo, no pagaban sus licencias y había quedado sin trabajo. El 9, llega su carta de término de contrato, estando con licencia. Sin renovación, además, de sus horas de docencia, a pesar que se le dijo que sí. La licencia, no es cubierta y tampoco



puede hacer uso de atención particular, ya que cambian de mutualidad y sus fondos se van a Más Vida, en circunstancias que está en Fonasa, lo que solicitó en dos oportunidades. Esto hace que tampoco pueda rescatar los fondos de más Vida a Fonasa, ya que ésta última entidad, le pide las liquidaciones evidenciando que está Fonasa, lo que no tiene. Tampoco tuvo acceso al sistema como todos los funcionarios, ya que su plataforma solo estaba como honorarios y las liquidaciones, eran enviadas por correo. Al momento del término de la relación laboral, su remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, era de \$1.200.000.- (un millón doscientos mil pesos) mensuales.

#### DERECHOS Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES VULNERADAS

En el caso concreto fueron, a juicio de esta parte demandante, vulnerados el derecho a la vida privada e integridad física o psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de Constitución Política de Chile; y el respeto a la honra de la persona, consagrado en el artículo 19 número 4 de la Carta Fundamental. Por otra parte, los actos descritos importan un actuar discriminatorio en el sentido que expresa el artículo 2 del Código del Trabajo en sus incisos tercero y cuarto. En primer lugar se vulnera la garantía contenida en el artículo 19 número 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, esto es, la integridad física y psíquica de la persona. En la especie, los jefes de su representada y demás funcionarios comienzan desde octubre de 2018, a tener una conducta de acoso y menoscabo hacia su representada, vulnerando gravemente su integridad psíquica, negándole la posibilidad de continuar su ascendente carrera, significando en los hechos, un estancamiento, poco a poco le privan de las funciones para las cuales estaba contratada, le



QMXXMSHGBZ

restan recursos y medios para que pueda cumplir con su trabajo, de manera de solapadamente no pueda avanzar con sus objetivos y metas trazadas, quedando en la absoluta indefensión . En segundo lugar, se vulnera la garantía del Derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 19 número 2 de la Constitución Política, en cuanto asegura la igualdad ante la ley, disponiendo que no se puede establecer diferencias arbitrarias. Esto se vincula necesariamente con la discriminación alegada, le niegan acceso recursos, capacitación, ceremonias con alumnos, actividades de camaraderías organizadas por el empleador y que se conceden al resto de los trabajadores que laboran en la sede y como también los de otras sedes como Chillan y la Matriz de Concepción. Necesario es precisar que dejan a la demandante asignada en espacio, debajo de una escalera sin ninguna comodidad, ni higiene para sus labores. - Esta desigualdad se manifiesta asimismo cuando del empleador abusando de su posición jerárquica, en el mes de enero de 2019, decide escriturar el contrato, ante la solicitud de la demandante que lo necesitaba para que se tramitará su licencia médica, pues no se había escriturado, le obliga a firmar un contrato a plazo fijo, imponiendo arbitrariamente la fecha del 7 de abril. En efecto, esta discriminación es ostensible, como se demostrará, pues el resto los miembros del equipo al que formaba parte la denunciante, han continuado todos en las mismas condiciones menos su representada. Ello importa una discriminación que significa un menoscabo en su carrera, tal y como se demostrará en la etapa pertinente. Como se puede apreciar, y quedará fehacientemente acreditado durante la tramitación de esta causa, no ha existido un trato igualitario para todos aquellos que ocupaban una misma situación, verificándose un actuar discriminatorio por parte



de la denunciada, el que se mantuvo con efectos permanentes en el tiempo hasta el día del término de funciones por medio de la carta de despido.

Además deduce acción de nulidad del despido; indica que el artículo 162 del Código del Trabajo en su inciso 5°, indica que "Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo", agregando en el inciso 7° que "Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación". Se debe hacer presente que la ex empleadora jamás pagó las cotizaciones previsionales y de salud, así como tampoco las correspondientes al Seguro de Cesantía, desde el año 2016, hasta octubre de 2018; siendo por lo tanto, procedente que se le condene no solo al pago de las cotizaciones adeudadas durante el periodo en que su relación estuvo vigente, sino que también al pago de sus remuneraciones hasta que se verifique la convalidación del despido.

- EN CUANTO A LA DECLARACIÓN DE UNIDAD DE EMPLEADOR Las demandadas son entidades que forman parte de un mismo grupo empresarial, conforme a lo previsto en la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 97 de la citada Ley, la demandada CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, es el controladora de la demandada SOCIEDAD EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A., pues influye directamente en su administración con una participación de un 99,70% y, en forma indirecta con un 0,30% de participación social, lo que



significa que en realidad ejerce un control sobre ella en un 100%. A su vez, las demandadas son personas jurídicas relacionadas, conforme a lo previsto en el artículo 100 letra a) y d) de la Ley 18.045 sobre Mercado de Valores, por formar ambas entidades parte de un mismo grupo empresarial y controlar la primera más un 10% del capital de la segunda. La demandada UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN ejerce su giro educacional a través de la demandada EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A., teniendo, ambas entidades, una dirección laboral común, con un mismo giro educacional, utilizándose el nombre de fantasía INSTITUTO PROFESIONAL VIRGINIO GÓMEZ DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. En el hecho, se trata de un mismo empleador, un mismo grupo empresarial, siendo el real empleador la demandada CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, que utiliza como subterfugio a la demandada EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A. para ocultar, disfrazar y alterar su individualización, con el objeto de eludir sus obligaciones laborales, pues recurre a razones sociales distintas a fin de evitar toda responsabilidad laboral, utilizando servicios prestados bajo vínculo de subordinación y dependencia sin contrato de trabajo, y exigiendo la emisión de boletas de honorarios, privándole así, de sus derechos laborales individuales y colectivos, lo que a todas luces constituye una violación a la entidad de "empleador" prevista en el artículo 3 del Código del Trabajo, y que conforme a lo previsto en dicha disposición y en el artículo 507 del Código del Trabajo, la hacen directa y solidariamente responsable de las prestaciones laborales demandadas y del apercibimiento y multa contemplados en los numerales 2 y 3, respectivamente, del artículo 507 ya indicado. A mayor abundamiento es la demandada CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, la persona que organiza los factores productivos y el trabajo de la



QMXXMSHGBZ

demandada EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A., lo que se acredita con la conformación del Directorio de esta última, integrado exclusivamente por miembros de la UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN. Por lo expuesto, solicita se declare que las demandadas, EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A. y CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, son entidades relacionadas, forman parte de un mismo grupo empresarial y existe unidad de empleador entre ellas, y que ha operado la figura de subterfugio laboral establecida en el artículo 507 del Código del Trabajo y que las demandas, siendo condenadas solidariamente al pago de las prestaciones laborales demandadas en el presente libelo, y de una multa a beneficio fiscal hasta el máximo.

EN CUANTO AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL Con fecha 5 de abril de 2019, la demandada comunica mediante carta escrita a la actora, que su contrato vence el día 7 de abril y que no renovarían el contrato a plazo fijo que le obligaron a firmar y que el finiquito supuestamente estaría disponible para firmarse el día 8 de abril de 2019, sin perjuicio de que en esa fecha se encontraba con licencia médica la que expiraba el día 17 de abril.

PRESTACIONES DEMANDADAS En virtud de los fundamentos expuestos precedentemente, solicita condenar a la demandada a otorgar las siguientes prestaciones

A) La indemnización sustitutiva del aviso, de acuerdo con los artículos 489, y 162 inciso cuarto del Código del Trabajo, por la suma de \$1.200.000.-, o lo que SSA determine.

B) Indemnización por 3 años de servicios, de acuerdo con los artículos 489 y 163 inciso segundo del Código del Trabajo, por la suma de \$3.600.000.-, o lo que SSA determine.



C) Recargo de esta última indemnización, en un 50%, de conformidad con los artículos 489 inciso tercero, y 168 letra b), por la suma de \$1.800.000.-, o lo que SSA determine.

D) Feriado legal por la suma de \$1.200.000.-, o lo que SSA determine.

E) Indemnización: La demandada debe ser condenada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de la última remuneración, por un monto de \$13.200.000.- o la cantidad que SSA., determine, la que no podrá ser inferior a 6 meses de la última remuneración.

F) Daño moral: Correspondiente a la reparación de las afecciones y pesares producto del maltrato, acoso y discriminación laboral recibido por parte de la empleadora, por lo que se demanda a dicho título la suma de \$20.000.000.-, o lo que SSA determine.

G) Los reajustes e intereses, de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

H) Como efecto de la nulidad del despido, las remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde mi separación, esto es, el 7 de abril de 2019, hasta la fecha en que mi ex empleadora convalide el despido en los términos señalados por el artículo 162, además del pago íntegro de las cotizaciones de salud y seguridad social.

Solicita tener por interpuesta, demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de relación laboral, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de unidad de empleador, en contra de EDUCACIÓN PROFESIONAL



ATENEA S.A., con nombre de fantasía INSTITUTO PROFESIONAL VIRGINIO GÓMEZ DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representada legalmente, en virtud de lo que dispone el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, por RENÉ ORLANDO LAGOS CUTIÑO, o por quien haga las veces de tal en virtud de la antedicha disposición, y en contra de CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, representada legalmente, en virtud de lo que dispone el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, por SERGIO ALFONSO LAVANCHY MERINO, o por quien haga las veces de tal en virtud de la antedicha disposición, todos ya individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva acoguéndola, declarar lo siguiente:

1.- Que, las demandas constituyen un solo empleador para todos los efectos legales, debiendo responder en forma solidaria, conjunta e indistintamente, del pago de las prestaciones laborales y previsionales demandadas.

2.- Que, entre las demandadas ha operado la figura de subterfugio laboral establecida en el artículo 507 del Código del Trabajo, siendo condenadas solidariamente a pagar una multa a beneficio fiscal por el máximo legal.

3.- Que, las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo de naturaleza indefinida desde marzo de 2016 hasta abril del año 2019.

4.- Que, con ocasión del despido, fueron vulnerados derechos fundamentales de la demandante, por lo que las demandadas son condenadas al pago de las sumas ya detalladas.

5.- Que se condena a las demandadas al pago de las costas.





**SEGUNDO:** Que en subsidio, y para el evento que sea rechazada la acción de tutela contenida en lo principal, viene en deducir demanda por despido indirecto, despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL ATENEA S.A., con nombre de fantasía INSTITUTO PROFESIONAL VIRGINIO GÓMEZ DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, rol único tributario 96.544.210-3, representada legalmente en virtud de lo que dispone el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, por don RENÉ ORLANDO LAGOS CUTIÑO, profesor, cédula de identidad N° 11.236.925-2, o por quien haga las veces de tal en virtud de la antedicha disposición, ambos con domicilio en Arturo Prat N° 196 de la comuna de Concepción, y en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, rol único tributario 81.494.400-K, representada legalmente en virtud de lo que dispone el inciso 1° del artículo 4 del Código del Trabajo, por el presidente de su directorio, don SERGIO ALFONSO LAVANCHY MERINO, desconoce profesión u oficio, cédula de identidad N° 4.329.379-6, o por quien haga las veces de tal en virtud de la antedicha disposición, ambos con domicilio en calle Víctor Lamas N° 1290 de la comuna de Concepción: Se esgrimen los fundamentos ya señalados a propósito de la acción de tutela. Que, como consecuencia de los hechos referidos en el número precedente, habiendo existido una relación laboral entre las partes, de carácter indefinido, desde el mes de marzo de 2016, hasta abril de 2019; el despido comunicado por medio de la carta remitida a esta parte el día 5 de abril, es injustificado. En consecuencia, ha nacido para esta parte el derecho para demandar el despido injustificado; la nulidad del despido; la declaración de unidad económica; y reclamar el pago de las siguientes prestaciones: a) La indemnización sustitutiva del aviso, de acuerdo con los artículos 489, y 162 inciso cuarto



QMXXMSHGBZ

del Código del Trabajo, por la suma de \$1.200.000.-, o lo que SSa determine. b) Indemnización por 3 años de servicios, de acuerdo con los artículos 489 y 163 inciso segundo del Código del Trabajo, por la suma de \$3.600.000.-, o lo que SSa determine. c) Recargo de esta última indemnización, en un 50%, de conformidad con el artículo 168 letra b), por la suma de \$1.800.000.-, o lo que SSa determine. d) Feriado legal por la suma de \$1.200.000.-, o lo que SSa determine. e) Los reajustes e intereses, de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. f) Como efecto de la nulidad del despido, las remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde la separación, esto es, el 7 de abril de 2019, hasta la fecha en que la ex empleadora convalide el despido en los términos señalados por el artículo 162.

Solicita se declare que las demandas constituyen un solo empleador para todos los efectos legales, debiendo responder en forma solidaria, conjunta e indistintamente, del pago de las prestaciones laborales y previsionales demandadas. Además que, entre las demandadas ha operado la figura de subterfugio laboral establecida en el artículo 507 del Código del Trabajo, siendo condenadas solidariamente a pagar una multa a beneficio fiscal por el máximo legal. Que, las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo de naturaleza indefinida desde marzo de 2016 hasta abril del año 2019. Que, el despido es injustificado, por lo que las demandadas son condenadas al pago de las sumas que se detallan en el punto número 3 de esta demanda, las que se dan por expresamente reproducidas. Que se condena a las demandadas al pago de las costas.

**TERCERO:** Que, comparece don RODOLFO ROMERO HORMAZABAL, C.I N°16.155.163-5, abogado habilitado, en representación de la



sociedad EDUCACIÓN PROFESIONAL ATENEA S.A (en adelante indistintamente Instituto Profesional Virginio Gomez), RUT 96.544.210-3, sociedad de educación profesional y de su denominación, representada legalmente por su Gerente y Rector don Rene Orlando Lagos Cuitiño, C.I °11.236.925-2, ambos con domicilio en calle Arturo Prat N°196, Concepcion, y para estos efectos, todos con domiciliados en calle Chacabuco N°485, piso 9, Edificio Latincapital, Concepcion, demandada en estos autos laborales quien viene en contestar la denuncia vulneración de derechos fundamentales, declaración de relación laboral, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y declaración de unidad de empleador, interpuesta por doña MARÍA CAROLINA ALI VALLEJOS, C.I N°10.320.153-5.

En primer término, niegan todos y cada uno de los hechos denunciados y detallados por la parte denunciante en su libelo, los que, en todo caso, quedan sujetos a las normas relativas al onus probandi. Lo anterior es, desde luego, sin perjuicio de aquellas circunstancias fácticas en que coincidan expresamente en la presente contestación. En segundo lugar, se debe considerar, que conforme lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto de una denuncia por supuesta vulneración de derechos fundamentales, es menester que el demandante aporte "indicios suficientes" del hecho de haberse producido la mencionada vulneración, lo cual claramente no acaece en este caso. Sólo si ello ha sido satisfecho plenamente por la actora en su libelo y documentación adjunta, es que pasa a la parte denunciada, la carga de explicar los fundamentos de la medida adoptada. En este orden de cosas, resulta de manifiesto que el actor no ha aportado suficientes antecedentes para generar tales indicios, toda vez que los hechos que relata y antecedentes



que cita son inidóneos conforme la denuncia intentada. Por tanto, en aplicación del artículo 493 del Código del Trabajo se descarta la exoneración plena y absoluta de producción de prueba para el trabajador. Hace presente que la Sra. Alí intenta fundar su tutela por ocasión del despido, en supuestos hechos ocurridos durante la relación laboral y especialmente caducos. La acción de tutela en este contexto más bien parece una mera estrategia procesal artificiosa, dado que carece de todo fundamento mínimamente plausible o atendible a la vertiente intentada. Sin perjuicio de desmentir también cualquier acto vulneratorio durante la relación laboral con la actora. Por lo anterior es que no se puede sino desmentir categórica y rotundamente que haya sido objeto la demandante de algún tipo de discriminación o vulneración al tiempo de ser desvinculada, más cuando mi representada se limitó a dar aviso del término del plazo convenido en el contrato suscrito por las partes. Lejos de ello, al interior de su representada se respetan los derechos fundamentales de sus trabajadores, no habiéndose jamás tomado medida discriminatoria o atentatoria alguna para con el demandante ni para con ningún otro trabajador. Además la demanda de autos, no expresa pormenorizadamente en qué forma los sucesos denunciados han infringido y lesionado particularmente en algún derecho fundamental, nada se dice respecto a cómo se ha vulnerado el contenido esencial de alguna garantía y derecho, y cómo se ha limitado su pleno ejercicio, en los términos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo, limitándose a señalar hechos genéricamente mencionados (todos caducos) pero que en caso alguno se relacionan (ni lo dice en la demanda) con el despido que fue objeto la demandante. Tanto es así, que al fundar su tutela olvida dichas circunstancia y señala única y



QMXXMSHGBZ

exclusivamente una supuesta discriminación por su edad, situación que -por sí sola- sin indicio alguno ni antecedente acompañado, no es suficiente para acoger la acción de tutela, haciendo que esta denuncia sea del todo improcedente. Añade que la vulneración de un derecho y garantía fundamental es un presupuesto de la acción intentada, luego, si nada se dice respecto de aquello en todo el libelo pretensor malamente puede ser acogida, dada su improcedente y falta de requisitos de la misma. Además indica que el despido es del todo procedente, y no existe antecedente fáctico ni jurídico alguno para dar lugar al recargo demandado.

Señala además que no es efectivo que la demandante haya prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia desde el año 2016 para con su representada. Ciertamente es, que doña Carolina Alí, prestó servicios para con su representada como docente part time, en primer y segundo semestres, los años 2012, 2013, 2104, 2105, 2016, 2017 y 2018. Para aquello, lógicamente efectuó personalmente labores educativas, ya en calidad de docente en materias que estaba habilitada para ello o participando en las demás actividades relacionadas "exclusivamente" con esa función, no existiendo dependencia laboral o técnica. La prestación de aquellos servicios se materializó en virtud de contrato de prestación de servicios, suscritos los meses de abril y septiembre de cada año. No existía remotamente una relación bajo vínculo de subordinación y dependencia, ni mucho menos una disposición permanente por parte de la Sra. Alí. La relación de naturaleza laboral, esto es, bajo vínculo de subordinación y dependencia, se inicia con la actora con fecha 8 de octubre de 2018, en virtud de contrato de trabajo a plazo, hasta el 7 de abril de 2019. Así en virtud de dicho contrato es que doña



Carolina Alí, se obligó y comenzó a desempeñar cargo de Periodista, bajo una jornada de 33.75 horas semanales, y Coordinadora de Comunicaciones, también bajo la misma jornada. Las labores para las cuales fue contratada eran ejecutadas en la Sede Los Ángeles de su representada, conforme funciones descritas expresamente en el contrato. Desde ya reconocen que, efectivamente relación laboral con la demandante desde el 8 de octubre de 2018, hasta el 7 de abril de 2019, fecha en el cual se puso término al contrato conforme "al plazo pactado en el mismo", dando el aviso en tal sentido mi representada conforme lo reconoce la actora en su demanda. Luego, el contrato de trabajo finalizó por la causal del Artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, Vencimiento del plazo convenido en el Contrato. Indica que la acción de autos se funda en cuestiones supuestamente ocurridas durante la relación laboral. Esto último, no es una simple acotación, pues nuestro legislador previendo aquello, dotó a los trabajadores de una acción especial, como es la tutela de derechos fundamentales ejercida "durante la relación laboral", con plazos de caducidad y oportunidad procesal que por intermedio de la demanda de autos la actora intenta malamente burlar. Desconocen además una supuesta relación laboral con la demandante en los términos descritos en la demanda. Su representada de modo alguno disfrazó una relación de naturaleza patronal. Cabe destacar que es la propia demandante, quien expresamente - confesión judicial espontánea - reconoce que con anterioridad al 8 de octubre de 2018 (firma del contrato de trabajo) "trabajaba en asesorías a empresas, en la Revista Vía, dictaba talleres y además realizaba charlas para padres de niños con TGD o alguna discapacidad" (punto 6, página 4 de la demanda). Es la propia demandante quien RECONOCE que mientras ejecutaba labores como



QMXXMSHGBZ

docente para su representada, también desarrollaba otras labores o servicios paralelamente. En este sentido, es la propia demandante la que por sus dichos y hechos reconoce que no existía jornada y dependencia exclusiva con su representada. Lo que da luces claras que la relación con Virginio Gomez es la que expresan los contratos a honorarios, y no otra. La Sra. Alí, desde que se vinculó con su representada, como trabajadora, periodista y coordinadora de comunicaciones, en el mes de octubre de 2018, no fue objeto de actos de acoso, ni vulneratorios de ninguna naturaleza, estos se deben a percepciones, problemas personales de la demandante, búsqueda de reconocimiento y estrés por hacer su trabajo de la mejor manera posible, buscando reconocimiento y apoyo de otros trabajadores que cumplían otras funciones en el Instituto. La personalidad de la demandante la llevó a realizar trabajos que eran competencia de otros departamentos y trabajadores, que llevó lógicamente la reprimenda de su Director de Sede. Respecto del accidente que habría sufrido, este de modo alguno se vincula o relaciona con su representada. No existió acto alguno en orden apartarla de sus labores y de sus compañeros, hecho absolutamente falso. Ahora bien, no se observa de modo alguno como aquellos hechos pueden transformar el hecho del término del contrato de trabajo, en un despido vulneratorio de garantías constitucionales, en su contenido esencial (dado que dicha vertiente de tutela ejerció la demandante), La circunstancia que se haya encontrado con licencia médica no obsta al término del contrato de trabajo por la llegada del plazo. Por otro lado, sembrar la duda que es la única trabajadora con quien se suscribió contrato a plazo, es un hecho falso, que denota la mala fe en el actuar de la demandante de autos. Desde ya es importante hacer notar, con el objeto de una



QMXXMSHGBZ

depuración del objeto del presente juicio, que estamos frente a una denuncia de derechos fundamentales "con ocasión del despido" por supuesto "despido vulneratorio." Lo cierto es que camufladamente y en los hechos, lo que en la realidad se ha intentado por la actora, es una denuncia por supuesta vulneración "durante la relacion laboral", siendo prueba de aquello los hechos relatados, los que ninguna relación tienen con el término de su relación laboral por la llegada del plazo, ni alguna vulneración de su dignidad o integridad física o psíquica. En este sentido la oportunidad procesal para la demandante caducó, y procesalmente perdieron oportunidad al encontrarse la relación laboral ya terminada. Es en este contexto que la denunciante haga referencia a supuestos hechos "puntuales" ocurridos durante la relación laboral, que no guardan relación con el término del contrato y su desvinculación, en rigor procesal y sustantivo, dan cuenta de la inexistencia de un despido vulneratorio, y que la acción intentada NO ES LA VIA IDONEA permitida por nuestro legislador. Por otro lado, siendo condescendientes con la demandante, los hechos inclusive que describe la propia denunciante en su demanda no cumplen el estándar y/o requisito normativo del Código del Trabajo y nuestra Constitución Política. Con todos y cada uno de los antecedentes y elementos probatorios, se dará cuenta que no existe ni existió respecto de la actora algún trato desigual o injustificado por parte de su representada en su despido. No olvidar que estamos frente a una denuncia por supuesto despido vulneratorio. La demandada en el derecho y garantías constitucionales conculcadas señala Artículo 19 N°1, de la Constitución, derecho a la vida privada e integridad física o psíquica, y, por otra parte, expresa sorprendentemente, que actos descritos importan un actuar discriminatorio en el



QMXXMSHGBZ



sentido que expresa el artículo 2 del Código del Trabajo en sus incisos tercero y cuarto. De la simple lectura de la demanda, la vulneración alegada se debe a hechos supuestamente ocurridos durante la relación laboral, luego, impertinentes, improcedentes, caducos, que malamente pueden servir de presupuestos para la denuncia en la vertiente incoada (con ocasión del despido). Misma situación con algún supuesto acto de discriminación. En este sentido, su representada viene en negar total y categóricamente los hechos descritos por la demandante, todos hechos que son malamente el fundamento de la misma, no existiendo despido discriminatorio ni vulneratorio ni mucho menos despido indebido o improcedente.

Se controvierte la remuneración de la actora y base de cálculo utilizada. Se controvierte que el despido sea vulneratorio de derechos fundamentales y discriminatorio. EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO. Esta parte viene en oponer, previo a cualquier análisis y defensa sustantiva respecto de la demanda y los hechos narrados en la misma, las siguientes excepciones, que se oponen a fin que sean resueltas a través de un pronunciamiento previo y especial, sin perjuicio que US. estimare conocerlas como excepciones de fondo y reservar su fallo para la sentencia definitiva, junto con las demás excepciones que se opondrán más adelante, y sin perjuicio también de los fundamentos en las que se funden las excepciones en lo sucesivo.

I. Improcedencia de acciones deducidas conjuntamente con la tutela. Imposibilidad de acumular a la tutela de derechos fundamentales acciones (pretensiones) de otra naturaleza (artículo 487 del código del trabajo), que no emanen de mismo hecho del despido, se les debe tener por renunciadas. La



actora demanda conjuntamente con la acción de tutela, acciones de: - Declaración de relación laboral, y consecuentemente nulidad del despido, e indemnizaciones. - Declaración de único empleador. - Declaración de ser indefinido el contrato de trabajo. - Cobro prestaciones feriado

Dispone expresamente el artículo 487 del Código del Trabajo que: "Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485. No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos." Sin perjuicio de lo expresado previamente, en orden a que si bien la parte demandante ejercitó la variante de tutela normada en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, la fundada en vulneraciones acaecidas "con ocasión del despido", es forzoso hacer presente a US., que las restantes acciones o pretensiones ejercitadas por la actora, conjuntamente con la referida tutela, resultan absolutamente improcedentes, por tratarse en primer término, de acciones de naturaleza distinta a la de la tutela de derechos fundamentales, y por otro lado, por estar fundadas y emanar de hechos distintos a aquellos que constituyen su fundamento; de modo que se infringe directa e indudablemente, lo dispuesto en los artículos 487 y 489 inciso final del Código del Trabajo. Todas las acciones acumuladas, particularmente la declaración de relación laboral (nulidad, indemnización por años de servicios, sustitutiva aviso previo y recargo indemnizatorio consecuential, único empleador y cobro de feriados, son de naturaleza diversa a la de la tutela de derechos fundamentales incoada en autos, cual es, la establecida para vulneraciones ocurridas con ocasión de despido, no emanando aquellas de este último. En consecuencia, no es difícil percatarse US., que al haberse



QMXXMSHGBZ

interpuesto conjuntamente, de modo improcedente, varias acciones o pretensiones que no cumplen con las limitaciones establecidas en el artículo 487 ni tampoco del artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, resulta forzoso, que todas ellas (o aquellas que US. estime pertinente conforme al mérito del proceso), sean igualmente rechazadas por improcedentes, aplicándole la sanción de tenerla por renunciadas, conforme expresan los preceptos antes anotados.

2.- Aplicación de la sanción de renuncia contenida en el artículo 489 del código del trabajo. En el caso de autos, y al ser interpuesta la pretensión declarativa de relación laboral, único empleador y cobro de feriados, de forma "conjunta" con la denuncia de derechos fundamentales, según dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, y conforme se expresó en excepción anterior, se deben tener por "renunciadas", por lo que, bajo tal entendido, no pueden volver a deducirse, tampoco de forma subsidiaria, pues las acciones en concreto, se extinguieron ipso iure.

#### EXCEPCIONES DE FONDO:

1.- Improcedencia de la denuncia de tutela de derechos fundamentales, deducida con posterioridad a la separación del trabajador, fundada en supuestas vulneraciones acaecidas durante la relación laboral, pues camufladamente, y fuera de oportunidad legal y procesal, se ha interpuesto acción de tutela cuyos hechos fundantes dicen relación con la relación laboral ya finalizada, lo que la transforma en del todo improcedente dado los terminos de la tutela procesalmente ejercida (con ocasión del despido) y los plazos de caducidad contemplados por nuestro legislador. Como podrá notar US. del mérito de lo resumidamente señalado por la actora, sustenta



su denuncia de tutela de derechos fundamentales, objeto de esta contestación, en la circunstancia genérica de existir hostigamiento o malos tratos al comenzar su relación laboral en octubre del 2018 (señala un par de hechos con algunas trabajadoras en particular). Luego, todas acaecidas durante la relación laboral. Estas circunstancias la misma actora reconoce acaecieron durante la vigencia de la relación laboral habida en su momento entre ella y su representada, ahora denunciada en estos autos, que relación alguna tienen con una supuesta discriminación o vulneración "en su despido", fundándose este en el vencimiento del plazo convenido en el contrato. Así existe una contradicción insalvable en la tutela de autos, pues se ha deducido una variante de tutela (la del artículo 489 del Código del Ramo) respecto de la cual no concurre el presupuesto fundamental, pues como ya expusimos, y según reconoce expresamente el actor en su libelo, las supuestas vulneraciones en las que el funda su denuncia de tutela de derechos fundamentales, habrían acaecido durante la vigencia de la relación laboral, razón por la cual, la tutela que el debió impetrar, era la del artículo 486 del Código del Trabajo, acción que además, se debió deducir, previo a la separación laboral, en oportunidad legal, procesal y previo transcurso del plazo de caducidad, cuestión que derechamente no se hizo.

EN SUBSIDIO, y para el caso que US., estime conocer de una denuncia con ocasión del despido fundada en hechos acaecidos durante la relación laboral, esta parte interpone la caducidad. Dicho lo anterior US., haciendo notar que la contraria ha presentado denuncia de tutela laboral, fundados en hechos acaecidos durante la relación laboral, cabe hacer notar que dado que el plazo de sesenta días en el caso



QMXXMSHGBZ

concreto es contado desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Pues bien, la denunciante expresa los hechos ocurridos en octubre de 2018, noviembre de 2018, y otros sin expresión de fecha ni época, todos, lisa y llanamente, se encuentran caducos.

2.- Falta de presupuestos para aplicar el alivio probatorio del artículo 493 del código del trabajo. No hay indicios suficientes que impongan a su representada la carga de explicar los fundamentos de los hechos narrados por el actor. Tal como se anticipó al comienzo de esta presentación, el artículo 493 del Código del Trabajo, exige que, en caso de una denuncia por supuesta vulneración de derechos fundamentales, el trabajador aporte "indicios suficientes" del hecho de haberse producido la mencionada vulneración. Solo si ello ha sido satisfecho plenamente por el denunciante en su libelo y documentación adjunta, es que pasa a la parte denunciada, la carga de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En este contexto, aparece con claridad de la denuncia de autos, así como la inexistencia de documentación y antecedentes que adjunte la actora, que no se han aportado los indicios exigidos por la norma legal antes citada. La denuncia relata con extrema vaguedad los hechos de su libelo, y particularmente vaga, resulta la narración misma de la vulneración en la cual el actor sustenta la tutela de derechos fundamentales, lo cual resulta inaceptable y manifiesta sin dudas, que la acción de denuncia es un constructo falaz y malicioso, que ha sido inaceptablemente instrumentalizado por el actor, para enriquecerse, perjudicando antijurídicamente a esta parte. Los indicios no dicen relación alguna con un supuesto despido vulneratorio o discriminatorio, que no olvidemos es el objeto



de este juicio, sino más bien a los propios dichos de la denunciante y su propia interpretación.

3.- Falta de presupuestos de la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido. En este sentido, y no obstante que todo lo expuesto, donde las excepciones previamente opuestas son absolutamente suficientes para el rechazo de la denuncia de autos, se debe considerar igualmente, que tampoco se han cumplido con los demás presupuestos fácticos y jurídicos exigidos por el legislador para hacer lugar a una denuncia de tutela de derechos fundamentales. En primer término, cabe señalar, que el procedimiento de tutela laboral, es aplicable respecto de las cuestiones suscitados en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores, cuando aquéllos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, señalando cuáles de los derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Fundamental, son objeto de la protección legal, y agregando por vía de extensión, los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo. La exigencia de una lesión concreta a un derecho o garantía fundamental constituye uno de los presupuestos necesarios para que pueda prosperar la acción tutelar en análisis, encargándose el legislador laboral de señalar, imperativa, expresa y determinadamente cuando ello tiene lugar, limitando el ámbito de su definición a las siguientes descritas en la norma, y a pesar de la claridad normativa, se hizo extensivo este especial procedimiento al juzgamiento de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código. El interés fue reafirmar o reforzar la protección de



los trabajadores contra los actos discriminatorios expresamente mencionados en el artículo 2° del Código del Trabajo, lo que bajo ningún respecto significa excluir la necesidad de acreditar la lesión de alguno de los derechos o garantías sancionadas en el inciso 1° de artículo 485 citado, pues claramente lo exige su inciso 3° al comenzar sancionando "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados ....". En este sentido, para que una conducta desarrollada por el empleador quede comprendida dentro del ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, de acuerdo con lo previsto en el artículo 485 de la Codificación Laboral, y esta pueda ser acogida, se requiere no tan solo de una conducta o acto discriminatorio, sino que este afecte/lesione derechos fundamentales mencionados en la norma, cuestión que no ocurre. En concreto, para que proceda una denuncia de tutela, como la que ha deducido el actor, esto es, aquella fundada en vulneración que acaece con ocasión del despido (artículo 489 del Código del Trabajo), en particular despido discriminatorio, es menester que concurren los siguientes presupuestos y requisitos: a) Conductas específicas del empleador, idóneas para producir una vulneración de derechos fundamentales del trabajador con ocasión del despido. Este presupuesto resulta altamente relevante, pues no basta con que exista una conducta, acción u omisión cualquiera del empleador, a la que un trabajador le impute materialmente, el ser generadora de una supuesta vulneración. Es menester, además, que dicha conducta del empleador tenga una aptitud intrínseca, para generar una vulneración de derechos fundamentales, es decir, que se encuentre revestida de cierta gravedad e idoneidad material para producir tal efecto. Por otro lado, la conducta específica del empleador, idónea para



producir la vulneración alegada, debe ser con ocasión del despido. Así la vulneración debe encontrarse con ocasión del despido, cuestión que autos NO ocurre, puesto que su representada simplemente se limitó a respetar el vencimiento del plazo del contrato de trabajo (pactado a 6 meses) con la trabajadora. El acto del despido es justificado. Por otro lado, respecto de la discriminación (fugaz y genéricamente alegada) cabe destacar que la jurisprudencia ha señalado que, para estar frente un despido por discriminación, deben existir ANTECEDENTES O INDICIOS GRAVES E INEQUÍVOCOS de ello, cuestión que en este caso no ocurre. Su representada en caso alguno a discriminado a la actora. La contratación a plazo es de común ocurrencia, no tan solo en el seno de la organización del Instituto Profesional, sino que, de toda organización, particularmente en el primer contrato.

La demandante, califica que las conductas narradas habrían mermado su integridad psíquica y física, habría sufrido actos de discriminación, sin aportar antecedentes ni indicios suficientes que cumplan con el estándar exigido por el legislador, pero que cabe destacar NINGUNO GUARDA RELACIÓN CON EL DESPIDO. Respecto a la integridad psíquica y física, la actora no entrega ningún elemento que permita comprobar el nexo material, entre las conductas que refiere y afectaciones. No acompaña a su denuncia, antecedente ni documento alguno que implique y acredite consecuencias de los supuestos actos vulneratorios. Que, recordamos, deben obedecer al despido propiamente tal. Dado el ritmo de la sociedad moderna, la mayoría de las labores de alta responsabilidad provocan estrés, trastornos adaptativos, pero ello no implica, que el estrés que muchos trabajadores sufren, cansancio, sea producto vulneraciones de derechos





fundamentales. Una conexión de ese tipo, debe ser materialmente demostrada y lo cierto es que el denunciante no narra ni entrega ningún antecedente serio para probar el nexo causal. Todo lo anterior, sin perjuicio, que el estrés o cansancio laboral, no puede ser calificado así, sin más, como una vulneración a la integridad psíquica o física, pues esta última supone una situación de altísima gravedad que no puede subsumirse en un padecimiento de común ocurrencia entre los trabajadores de todo el mundo. La discriminación se cae solo por las circunstancias fácticas en las que se efectuó el despido, y como su representada se limitó a respetar y aplicar la letra del contrato y su duración. La demandante no explica en particular ni acredita US., como es que se han vulnerado efectivamente las garantías constitucionales denunciadas, limitándose a alegar la vulneración sin más. Los términos de la demanda, nos llevan a la única conclusión, que no es más que una de las tantas que forman parte de la instrumentalización que sido víctima la acción de tutela.

Agrega que si bien tanto el derecho a la integridad psíquica y física, y la discriminación se otorga amparo, dicha protección es otorgada a través de dos variantes procesales específicamente establecidas (tutela durante la vigencia de la relación laboral, y tutela por vulneraciones acaecidas con ocasión del despido). Para el caso concreto y según se dirá, el actor ha utilizado la variante equivocada y jurídicamente improcedente.

Esta parte estima, que el acto de despido ejecutado por su representada se ajustó plenamente a derecho, y que, por tanto, no se ha ejecutado un acto discriminatorio ni vulneratorio, que habilitaren para iniciar un procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Luego, al no existir en



el caso de autos despido vulneratorio ni discriminatorio, resulta absolutamente improcedente que se le pague la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios y recargo legal 50%, conforme solicita en su libelo pretensor. Así mismo, en particular, respecto de la indemnización por años de servicios y recargo legal del 50%, es improcedente en caso de la demandante, por cuanto su relación laboral en caso alguno cumplió la anualidad requerida por ley. También resulta improcedente la indemnización del supuesto daño moral ocasionado por la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido dada la falta de presupuestos de la pretensión indemnizatoria por daño moral. Finalmente, debe tenerse presente que el daño moral alegado, no cumple con los presupuestos y requisitos básicos que deben presentarse para que estimemos que existe un daño jurídicamente resarcible. Por otro lado alega la inexistencia relacion laboral en los terminos indicados en la demanda. Conforme se expresó en un comienzo, esta pretensión de declaración de relación laboral resulta absolutamente improcedente dada la aplicación de la limitación contenida en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, el cual, en relación al artículo 487 del mismo Código, prohíbe la acumulación a la tutela de derechos fundamentales, cualquier acción (pretensión) de naturaleza diversa, que no emane de los mismos hechos fundantes de la tutela. No obstante lo anterior, como bien US., sabe, para estar frente a un contrato de trabajo, deben concurrir ciertos elementos que la doctrina y la jurisprudencia han entendido como de carácter esenciales y copulativos, como lo son: la intervención de un empleador y un trabajador, la existencia de "subordinación y dependencia", donde la



QMXXMSHGBZ

supuesta prestación de servicios, se debe haber realizado bajo subordinación o dependencia de sus administradores o representantes, elemento que se debe manifestar en las siguientes situaciones: a) Obligación de asistencia del trabajador; b) Cumplimiento de una jornada de trabajo; c) Sometimiento al poder de dirección del empleador, ejercido efectivamente a través de órdenes, instrucciones y control acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de sus labores, d) Sometimiento al poder disciplinario; e) continuidad o permanencia de los servicios, donde servicios ocasionales o esporádicos, no dan lugar a una relación laboral.- Al respecto, LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO en Ordinario N° 1583/0129, ha señalado que: "Los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1) Una prestación de servicios personales; 2) Una remuneración por dicha prestación, y 3) Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con esta. Se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables. Asimismo, el Dictamen N° 529910249 de fecha 14 de septiembre de 1992, caracteriza los elementos de subordinación o dependencia: a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la forma convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo. Pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento. b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se exprese en un horario diario y semanal, que es obligatorio, y continuado en el tiempo. Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las



QMXXMSHGBZ

actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores. c) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeta el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador. d) Por último, las labores, permanencia, y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador. Así, para determinar su existencia, y consecuentemente el nacimiento de todos los derechos y obligaciones que le son inherentes, se debe analizar la concurrencia de los elementos en términos copulativos. Los supuestos de una relación laboral, según las reglas onus probandi, debe necesariamente ser probada por la demandante. Respecto el periodo anterior al 8 de octubre de 2018, indicado por la demandante en su libelo, basta señalar que en aquel tiempo la Sra. Alí únicamente se desempeñó como docente del Instituto. Ahora bien, lógicamente estos son invitados a diferentes actividades, tales como reuniones o cursos, sin obligación de asistencia. Los docentes participan de la organización de sus cursos o tareas a ejecutar, pero en caso alguno se encuentran sujetos a jornada horaria, fiscalización inmediata, obligaciones de asistencia, ni los requisitos propios de una relación laboral conforme arriba se expresó. No existe respecto de los docentes una subordinación y dependencia como la que malamente intenta hacer creer la demandante de autos. A los docentes, como fue el caso de la demandante, su representación se limita al pago de las horas de clases o docencia efectivamente cursadas, y lo único que



podría acercarse a un horario de trabajo es la circunstancia de asignar. En la práctica el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta en condiciones o aspectos tales como la continuidad o permanencia de los servicios prestados en lugar de las faenas, cumplimiento de horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de funciones, rendir cuenta de la labor realizada, obligación de ceñirse a la instrucción impartida por el empleador y de mantenerse a disposición de éste. Si bien puede suceder que existan docentes que cursen más de una asignatura, como era el caso de la Sra Alí, pero aquella sola circunstancia, y el hecho de pasar más tiempo en el Instituto, en caso alguno puede significar una relación de carácter laboral, agrega que la demandante era únicamente, con anterioridad al 8 de octubre de 2018, una docente del Instituto de naturaleza part time. Nunca estuvo dotada de obligaciones laborales, de una fiscalización o jefatura directa que organizara continuamente y bajo una jornada de trabajo la prestación de los servicios, ni lugar de trabajo establecido para ella. No existió ni remotamente una relación laboral , con anterioridad al 8 de octubre de 2018. Dicha fecha, y con la suscripción del contrato, todo se modifica, por cuanto asume un cargo dentro del organigrama de su representada, debiendo en consecuencia dejar algunas horas de docencia para dedicarse al trabajo.

Señala además que no procede la sanción de la nulidad establecida en artículo 162 del código del trabajo pues su representada ha pagado íntegramente todas las prestaciones a la actora, de conformidad al contrato de trabajo y realidad de los hechos de modo que no existe deuda alguna por concepto de cotizaciones previsionales o prestaciones laborales. Así las cosas, carece la actora de legitimación activa para



deducir la presente acción. Así, encontrándose pagadas las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, la sanción de nulidad de despido antes transcrita debe ser del todo rechazada.- En subsidio: tampoco procede aplicar la sanción pues en el caso que fuera declarada una relación laboral anterior es la sentencia la que viene en constituir la relación laboral, por lo que su representada no se encuentra en mora de pagar cotizaciones previsionales.-

Respecto de las prestaciones alega la improcedencia del cobro de feriado legal, en subsidio su pago pues la pretensión de feriado legal del actor resulta absolutamente improcedente dada la aplicación de la limitación contenida en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, el cual, en relación al artículo 487 del mismo Código, prohíbe la acumulación a la tutela de derechos fundamentales, cualquier acción (pretensión) de naturaleza diversa, que no emane de los mismos hechos fundantes de la tutela. Resulta manifiesto que el feriado legal, tiene su base en hechos muy distintos a los que son objeto de la denuncia del actor, razón por la cual, debe igualmente declararse, que esta pretensión de feriado legal, no se basa en los mismos hechos y que por tanto, debe ser rechazada, por haberse interpuesto conjuntamente con la tutela, entendiéndose además, renunciada conforme lo dispone el inciso final del artículo 489 previamente citado. Sin perjuicio de lo anterior, en subsidio, se debe tener presente que su representada pagó oportunamente los feriados a que tenía derecho el actor, según aparece de los comprobantes respectivos, por lo que no procede el cobro de lo efectivamente pagado y extinto.



Respecto a la solicitud de declaración de un solo empleador señala que la pretensión de declaración de único empleador de la actora resulta absolutamente improcedente dada la aplicación de la limitación contenida en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, el cual, en relación al artículo 487 del mismo Código, prohíbe la acumulación a la tutela de derechos fundamentales, cualquier acción (pretensión) de naturaleza diversa, que no emane de los mismos hechos fundantes de la tutela. Resulta manifiesto que el feriado legal, tiene su base en hechos muy distintos a los que son objeto de la denuncia del actor, razón por la cual, debe igualmente declararse, que esta pretensión de feriado legal, no se basa en los mismos hechos y que por tanto, debe ser rechazada, por haberse interpuesto conjuntamente con la tutela, entendiéndose además, renunciada conforme lo dispone el inciso final del artículo 489 previamente citado. Tampoco concurren en el caso de autos los requisitos legales exigidos para que pueda ser acogida una pretensión declarativa de existencia de un único empleador como la intentada por la actora pues en la especie se está frente a dos personas jurídicas, autónomas en cuanto a su propiedad, administración y servicios, pues cada una puede sobrevivir, completarse y desarrollarse (perfeccionarse) sin la existencia de la otra. De este modo, no siendo el giro de las sociedades necesarias para completar o perfeccionar el giro de las otras, mal puede concurrir el requisito de complementariedad de los servicios a que se refiere el artículo 3 del Código del Trabajo, y por tanto, necesariamente, al faltar un requisito, la acción declarativa de autos deberá ser rechazada en todas sus partes. Además la única razón para la declaración de único empleador es la circunstancia de supuesta relación societaria a la luz de lo prescrito en la ley sobre mercado de valores,



cuestión del todo distinta a lo recogido por nuestro legislador laboral y espíritu de la norma. El actor no ha sostenido ningún otro argumento, ni tampoco ha expuesto otros antecedentes relevantes para considerar que existe un control laboral. Cita de manera vaga los fundamentos de su demanda. No existe un controlador común respecto de estas dos sociedades. Luego, no se dan los presupuestos de dirección laboral común o la existencia entre ellas de un controlador común conforme prescribe el legislador. En razón de aquello también resulta improcedente la multa por subterfugio o elusión de obligaciones laborales.

También controvierte la base de cálculo para determinar el valor de las prestaciones demandadas, pues del mérito de las liquidaciones de remuneración del actor, es posible observar que la suma utilizada por el demandante es errónea y no concuerda con los montos allí indicados.

Solicita además la deducción del aporte del empleador al seguro de cesantía del trabajador.-

Solicita se tenga 'por contestada la demanda y se declare que se rechaza la denuncia y demanda contenida en lo principal del libelo de autos, o bien en subsidio, para el caso que se estime que acoger la denuncia, y acoja la demanda de prestaciones, o acoja solo esta última, acoja en todo o en parte las excepciones subsidiariamente opuestas, y reduzca y ajuste los montos solicitados por conceptos de indemnizaciones y prestaciones, respectivamente, al que corresponda conforme a los antecedentes del proceso, con costas.

**CUARTO:** Que, el mismo abogado en la representación que inviste viene en contestar la demanda subsidiaria sobre





despido injustificado, nulidad del despido, declaración de único empleador, declaración de relación laboral, y cobro conjunto de indemnizaciones y prestaciones laborales, interpuesta por MARÍA CAROLINA ALI VALLEJOS, C.I N°10.320.153-5 periodista, domiciliada para estos efectos en calle Almagro 250, oficina 1203, de la comuna de Los Ángeles, en contra de su representada EDUCACION PROFESIONAL ATENEA S.A, ya individualizada, y en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, ya individualizada, solicitando desde ya a US., la rechace en todas y cada una de sus partes, con expresa condena en costas. Lo anterior, en base a los hechos reseñados en lo principal de esta presentación, en todos y cada uno de sus puntos, a los cuales se remite expresamente y para todos los efectos legales a que haya lugar, sustentados en el principio de economía procesal. Luego, todos y cada uno de las circunstancias fácticas expresadas en lo principal de esta presentación, y apartados antes indicados, solicita se tengan por expresamente reproducidas para efectos de la contestación de la demanda subsidiaria sobre despido indebido y/o improcedente, indemnizaciones y prestaciones laborales, para todos los efectos legales; alegando además:

1- excepción de preclusión por consumación: pretensiones ya se habían ejercitado previamente, en lo principal del libelo. Justamente esta idea de consumación es aquello que se infringe en el libelo de la actora al interponer dos veces la misma acción, en lo principal, y en un otrosí, lo cual ocurre respecto de la acción de "nulidad del despido", "declaración de relación laboral", "declaración único empleador" y "cobro de prestaciones(feriados)" razón por la cual, la pretensión ejercitada repetidamente, en subsidio, debe rechazarse



QMXXMSHGBZ

necesariamente por haberse consumado la oportunidad procesal con su primera interposición, en infracción a la ley procesal labora, sin perjuicio de las excepciones opuestas como de previo y especial pronunciamiento.

Alega además la falta de presupuestos de la acción por supuesto despido injustificado. En primer término, solicita tener como fundamento de esta excepción, lo ya expresado en la contestación de la demanda de tutela señalando que la causal de término del contrato de trabajo por llegada del plazo, vencimiento del plazo convenido, junto con las causales de mutuo acuerdo o conclusión de obra o faena, pueden ser calificadas o encuadrarse en la categoría de "término por voluntad de las partes." Estas causales comparten un elemento común, cual es que empleador y trabajador están de acuerdo en finalizar la relación laboral. El contrato a plazo es una excepción en el Código del Trabajo y la ley establece ciertos resguardos. En el contrato a plazo las partes pactan anticipadamente el tiempo que durará la prestación de servicios. En este contexto, conforme se ha dicho, su representada con la demandante suscribieron contrato de trabajo a plazo, desde el 8 de octubre de 2018 al 7 de abril de 2019, fecha última del vencimiento o termino del mismo. Su representada, conforme permite la ley, y conforme el texto del contrato, se limitó a respetar el plazo del mismo, dando el aviso correspondiente a la trabajadora. Su representada se limitó a actuar de conformidad a la ley y dentro de las atribuciones que esta permite. Además su representada, ha ejercido, de manera fundada y lícita, con estricto apego a la juridicidad, el derecho que le confiere el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, habida consideración de los hechos y situación ya narrada latamente.



Habida consideración de lo expuesto en la excepción previamente opuesta, esto es, que no se cumplen los presupuestos de la pretensión de despido injustificado incoada, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo. Lo anterior, pues si la causal por la cual se pone término al contrato, se basa en hechos reales que se enmarcan en lo permitido por el legislador, no resulta procedente para el trabajador, demandar ni reclamar aumento alguno. En consecuencia, corresponde que acogiendo la presente excepción, rechace la pretensión de indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicios y de aumento indemnizatorio, contenido en la demanda subsidiaria.

Solicita tener por contestada la demanda subsidiaria por supuesto despido injustificado, nulidad del despido, declaración de relación laboral, único empleador y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, interpuesta por doña MARÍA CAROLINA ALI VALLEJOS, ya individualizada, en contra de mi representada EDUCACION PROFESIONAL ATENEA S.A, ya individualizada, y en contra de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, acoger a trámite esta presentación y en definitiva, acogiendo todas o cualquiera de las excepciones de fondo opuestas previamente, se declare que se rechaza la demanda subsidiaria por supuesto despido injustificado, declaración de relación laboral, declaración de único empleador, cobro de indemnizaciones y prestaciones, y nulidad del despido, o en caso que la acoja, reduzca y ajuste los montos y recargos solicitados por conceptos de indemnizaciones y prestaciones, respectivamente, al que corresponda conforme a los antecedentes del proceso y excepciones subsidiarias opuestas, con costas.



**QUINTO:** Que, comparece doña CECILIA SAAVEDRA VALENZUELA, abogado, por la demandada, UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN, Corporación de Derecho Privado, RUT N° 81.494.400-K, ambos con domicilio para estos efectos en Víctor Lamas N° 1290, comuna de Concepción, quien contesta demanda de declaración de unidad económica y despido vulneratorio deducida en su contra por doña MARÍA CAROLINA ALÍ VALLEJOS, solicitando su íntegro rechazo.

Alega en primer lugar la falta de legitimación pasiva, pues la Universidad de Concepción no es la empleadora de la demandante. Como se puede leer en la demanda, la actora prestó servicios en el Instituto Profesional Virginio Gómez, extendiéndose, de manera absolutamente forzada, la supuesta responsabilidad que se le imputa a dicha institución, a la Universidad de Concepción. Lo cierto es que la Universidad de Concepción jamás ha mantenido ninguna relación con la demandante; nunca ha contratado con ella bajo ningún título o modalidad; la actora no ha prestado servicios para la Universidad; no se le han encargado trabajos ni servicios; ni ha realizado la demandante función alguna para la Universidad de Concepción. Es del caso que para que resulte procedente una acción de despido vulneratorio y/o, en su caso, injustificado, es un requisito indispensable que el demandado sea empleador, lo que en este caso no ocurre. Luego, no siendo la Universidad de Concepción empleadora de la Sra. Alí, no existe legitimación pasiva para ser sujeto de la presente demanda, por lo que se debe rechazar en esta etapa del procedimiento.

En cuanto al fondo niega todos los hechos señalados en la demanda, relativos a la supuesta relación laboral, las supuestas condiciones de contratación y el supuesto despido



QMXXMSHGBZ

vulneratorio que se invoca. Nada de esto consta a su representada. De esta manera: - Se desconoce y, por tanto, se niega la existencia de relación contractual entre la demandante y Educación Profesional Atenea, el inicio y término de la misma. - Se desconoce y, por tanto, se niega el monto de la remuneración, causal de despido y las prestaciones que se demandan.

Añade que de acuerdo al inciso 4° del artículo 3° del Código del Trabajo, "Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común". Exige entonces la ley un requisito esencial para la determinación de un solo empleador, este es "la dirección laboral común". Además de este requisito que no puede faltar, la ley establece otros elementos indiciarios y que se desprenden del término "tales como" como ejemplificadores y no taxativos, la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Luego, para que dos o más empresas sean consideradas un solo empleador deben darse los siguientes requisitos copulativos: a) Que dichas empresas tengan una dirección laboral común, y b) Que concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Atendida la liviana afirmación de la demandante en relación a la existencia de un solo empleador entre Universidad de Concepción y Sociedad Educacional Atenea



S.A., parece pertinente, antes de ahondar en aspectos fácticos que rebaten dicha afirmación, revisar ciertos conceptos, en particular:

- Dirección laboral común<sup>1</sup> : conjunto de prerrogativas que, ejercidas en forma más o menos compartida o coordinada por diversas empresas que se relacionan en un vínculo de propiedad, tienen por objeto el logro de un proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento del trabajo convenido y sancionar las faltas o incumplimientos laborales.
- Empresa controladora / Controlador común: Es controlador de una sociedad, toda persona o grupo de personas con acuerdo de actuación conjunta que, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, participa en su propiedad y tiene poder para realizar alguna de las siguientes actuaciones: a. Asegurar la mayoría de los votos en las juntas de accionistas y elegir a la mayoría de los directores tratándose de sociedades anónimas, o asegurar la mayoría de votos en las asambleas o reuniones de sus miembros y designar al administrador o representante legal o a la mayoría de ellos, en otro tipo de sociedad, o b. Influir decisivamente en la administración de la sociedad. En cualquier caso y como bien explicita el inciso 5° del artículo 3°, ya citado, "La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior".

Explicitado lo anterior corresponde revisar cada uno de los aspectos o afirmaciones que la demandante ha incorporado a propósito de la acción de declaración de único empleador, los que podrían resumir de la



siguiente forma: 1. Que las demandadas forman parte de un mismo grupo empresarial. 2. Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley 18.045, la Corporación Universidad de Concepción es la controladora de Sociedad Educacional Profesional Atenea S.A. 3. Que ambas empresas son personas jurídicas relacionadas, por formar parte de un mismo grupo empresarial y controlar la primera más de un 10% del capital de la segunda. 4. Que la Universidad de Concepción ejerce su giro educacional a través de Educación Profesional Atenea S.A. 5. Que ambas empresas tienen una dirección laboral común. 6. Que ambas empresas tienen un mismo giro. 7. Que la Universidad de Concepción utiliza como subterfugio a Educación Profesional Atenea S.A. 8. Que es la Universidad de Concepción quien organiza los factores productivos y el trabajo de Educación Profesional Atenea S.A. Si se ordenan los diversos aspectos señalados en la demanda en la terminología empleada por el Código del Trabajo, se pueden agrupar de la siguiente forma: - Dirección laboral común: puntos 5 y 8 - Similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten: puntos 4 y 6 - Controlador común: puntos 1, 2 y 3.

Respecto de la dirección laboral común lo único que señala la demandante es que es la Corporación Universidad de Concepción la persona que organiza los factores productivos y el trabajo de Educación Profesional Atenea S.A., lo que se acreditaría con la conformación del Directorio de esta última, integrado exclusivamente por miembros de la Universidad de Concepción, sin explicar absolutamente nada en relación a la intervención que le cabría a la Universidad de Concepción en la contratación de trabajadores del Virginio Gómez ni a la intervención que le cabría en lo relativo a las



prestaciones laborales, vale decir, cuánto se paga por concepto de remuneración, qué se paga, etc.; tampoco explica cómo supuestamente interviene la Universidad de Concepción en el control del cumplimiento del trabajo convenido por parte de quienes prestan servicios para el Instituto Profesional Virginio Gómez ni cómo intervendría la Universidad para sancionar las faltas o incumplimientos laborales de quienes prestan servicios al Instituto Profesional. Como se puede apreciar, la afirmación de la demandante en relación a este aspecto no hace sino evidenciar la confusión jurídica que tiene en relación a aquello que es "dirección laboral común", con lo relativo al "controlador común", que son aspectos absolutamente independientes, siendo el primero de ellos un requisito indispensable para que exista único empleador, mientras que el segundo sólo un elemento indiciario, que perfectamente podría no estar presente y ser satisfecho con otra características o elemento, lo que queda clarísimo al utilizar el legislador la expresión "tales como". Entonces, si lo que pretende la demandante es que existe dirección laboral común por la circunstancia que el directorio del Virginio Gómez está integrado por miembros de la Universidad de Concepción, necesariamente debemos contestar que se encuentra en un error, pues la conformación del directorio no tributa al requisito en comento. De todas formas, es pertinente explicitar que no existe dirección laboral común entre su representada y Educación Profesional Atenea S.A., siendo ambas instituciones absolutamente independientes en lo relativo a contratación de sus respectivos trabajadores, control de la actividad laborativa, ejercicio de la facultad disciplinaria, contraprestaciones a la prestación de servicios y cualquier otro aspecto propio del ejercicio de la facultad de empleador. Respecto de la similitud o necesaria



QMXXMSHGBZ



complementariedad de los servicios que prestan la demanda lo que señala es que su representada y el Instituto Profesional Virginio Gómez realizan un mismo giro - giro educacional - señalando, incluso, que la Universidad ejerce su giro educacional a través de Educación Profesional Atenea. Para empezar, es pertinente relevar que la similitud o complementariedad de los servicios ha sido considerado en el artículo 3° a modo de ejemplo de una circunstancia que podría ser entendida como indiciaria de único empleador, pero no como el elemento central. Por otra parte, la similitud o complementariedad de los servicios no puede ser entendido a secas como pretende la demandante, pues si así fuere, cualquier otra Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica e, incluso, establecimientos de educación básica y media podrían estimarse ser único empleador con su representada, requiriéndose, entonces, por ejemplo, en lo que refiere a la complementariedad, que aquella sea necesaria, en el sentido de responder a una cadena productiva o, en el caso de la similitud, que además se encuentre acompañada de una dirección laboral común, elemento que, como ya dijimos, no se da en la especie. Respecto al controlador común y al igual que en el caso anterior, este elemento por sí solo no determina la existencia de único empleador, toda vez que, como bien reconoce el propio artículo 3° del Código del Trabajo, la mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones que determinan la existencia de único empleador. En resumen y en lo que refiere a la existencia de único empleador efectivamente la Universidad de Concepción mantiene la mayor parte de las acciones del Instituto Profesional Virginio Gómez, pero de ahí a la existencia de una dirección laboral común, como exige la



QMXXMSHGBZ

norma, hay un mundo. Para empezar, el Instituto Profesional Virginio Gómez ofrece carreras técnicas no universitarias. La Universidad de Concepción ofrece carreras profesionales universitarias y programas de post grado; esto último, no es - ni puede - ser ofrecido por el IPVG. El Instituto Profesional Virginio Gómez tiene su domicilio en calle Arturo Prat N° 196, Concepción; y en el caso de Los Ángeles, en Arturo Prat N° 451. La Universidad de Concepción, en cambio, tiene su domicilio en Concepción, Víctor Lamas 1290 (Rectoría), además del "Barrio Universitario" y, en el caso de Los Ángeles, la sede de la Universidad se ubica en Juan Antonio Coloma N° 201. El Instituto Profesional Virginio Gómez es representado por su Rector, Sr. René Lagos Cuitiño; mientras que la Universidad de Concepción es representada por don Carlos Saavedra Rubilar, en calidad de Rector, quien, por cierto, es elegido democráticamente por los académicos que cumplen los requisitos para participar de dicha elección. Es más, en el caso de la Universidad de Concepción el Rector no es designado, sino elegido, razón por la cual el Decreto donde consta su nombramiento lo que hace es declarar quien resultó electo. Las autoridades administrativas - Vicerrectores, Directores, entre otros - son totalmente distintas en ambas instituciones. Así por ejemplo, la Universidad de Concepción dispone de una Dirección de Personal que ve los diversos temas laborales - selección de personal, inducción, contratos, remuneraciones, capacitación, entre otros - sólo del personal universitario. Mientras que, el Instituto Profesional Virginio Gómez dispone - suponemos - de un área de recursos humanos completamente independiente de la Universidad. El Instituto Profesional tiene una organización sindical, con quien mantiene contrato colectivo vigente. En tanto que la Universidad de Concepción tiene tres



sindicatos, cada uno de ellos con contrato colectivo vigente. No está demás decir que ninguna de las organizaciones sindicales, ya sea de la Universidad de Concepción o del Instituto Profesional Virginio Gómez, ha reclamado o solicitado o siquiera esbozado una unidad de empleador entre ambas instituciones. Así, se podría singularizar uno y otro elemento que diferencia la administración laboral de cada demandada que demuestran que no existe ni una política laboral común, ni directrices emanadas de la Universidad de Concepción, ni autoridades que laboren igualmente en ambas instituciones, ni nada que se asemeje. Y ello obedece a que se trata de instituciones completamente autónomas en lo que a dirección laboral refiere. En relación al subterfugio señala que es imposible dejar pasar la liviana imputación que efectúa la demandante en orden a que la Universidad de Concepción utiliza como subterfugio al Instituto Profesional Virginio Gómez, toda vez que, el subterfugio corresponde a un ilícito laboral grave, definido por la Dirección del Trabajo como la figura consistente en "ocultar, disfrazar, alterar la individualización o patrimonio empresarial, de mala fe, 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 la disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos". Desde esa perspectiva, se trata de una figura dolosa, debiendo en este caso la demandante acreditar la mala fe. Por otra parte, para cualquier persona que conozca mínimamente la historia de la Universidad de Concepción - cómo surge, cuándo se funda, cuál es su espíritu, misión y visión - fácilmente podrá advertir que en caso alguno se da la figura de subterfugio que alega la demandante, la que descartan de plano. Considera que la demanda es temeraria e infundada,



QMXXMSHGBZ

toda vez que no incorpora un solo hecho del que puedan hacerse cargo, donde conste o de él se extraiga alguna instrucción, comentario, correo electrónico, conversación, órdenes, políticas, pagos, u otros que digan relación con la Universidad de Concepción. Y dicha omisión tiene una explicación bastante simple: no existen instrucciones, órdenes, políticas, pagos u otros por parte de la Universidad respecto del personal que presta servicios para el Instituto Profesional. Es el demandante quien tiene que aportar los antecedentes fácticos que sustenten su acción, en este caso, debe aportar al proceso pruebas que den por acreditados hechos que constituyan una dirección laboral común, más allá de la composición del Directorio del IPVG, de hecho es la propia ley la que señala que eso no hace presumir que se cumplan los requisitos para estar en presencia de un único empleador. Estima que el único objetivo de la presente acción en contra de su representada radica en tratar de obtener una posición ventajosa -injusta por lo demás- a la hora de una negociación en el presente juicio, pero el demandante sabe perfectamente que no existe tal dirección laboral común y de hecho su apoderado lo ha declarado en juicio diverso. En cuanto a la demanda de despido vulneratorio e injustificado, niega desde luego los hechos vertidos en la demanda, así como también se desconocen los antecedentes del despido, de lo que debe hacerse cargo la demandada principal. Pero más aún, al rechazarse la demanda de declaración de único empleador, debe necesariamente rechazarse la demanda en todas sus partes, pues no existe la petición alternativa de condenar sólo a alguna de las demandadas. En otras palabras, la demanda interpuesta solo da competencia para pronunciarse sobre la declaración de un único empleador y en base a lo anterior condenar solidariamente a ambas, no existiendo otra



QMXXMSHGBZ

alternativa o petición subsidiaria. La demanda por tanto debe rechazarse en todas sus partes.

**SEXTO:** Que, con fecha 8 de agosto de 2019 se verifica audiencia preparatoria con la asistencia de las partes, en la cual se da traslado respecto de las excepciones de previo y espacial pronunciamiento solicitadas respecto de las cuales el demandante solicita su rechazo según consta en audio, pues se trata de alegaciones de fondo que serán desvirtuadas por la prueba que incorporará su parte.

**SÉPTIMO:** Que, efectuado el llamado a conciliación este resulta frustrado.

**OCTAVO:** Que, se acuerdan como hecho no controvertido-Causal invocada del empleador carta despido de fecha 04/04/19

**NOVENO:** Que, se fijan como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Existencia de relación laboral entre las partes, inicio y termino de las mismas funciones desarrolladas por la demandante, remuneración y demás estipulaciones del contrato. Hechos y circunstancias que lo establezcan.

2.-Efectividad de haberse verificado despido vulneratorio de garantías constitucionales respecto de la demandante por haberse vulnerado las garantías fundamentales del artículo 19 N°1 de la Constitución Política y la garantía a la no discriminación. Indicios de las vulneraciones y proporcionalidad de las medidas del empleador en su caso.

3.- Efectividad que las demandadas constituyen una unidad de único empleador para efectos del artículo 3° inciso cuarto



del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias que lo establezcan.

4.-Prestaciones adeudadas a la demandante y su monto, en su caso

5.-Efectividad de proceder respecto de la demandante indemnización de daño moral, relación de causalidad entre el despido y el daño moral invocado quantum del mismo

6.- Remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

7.-Efectividad que al momento del despido se le adeudaban a la demandante las cotizaciones de seguridad social AFC AFP e Isapre, pago de las cotizaciones adeudadas en su caso.

8.-Efectividad que entre las demandadas opera la figura de subterfugio laboral del artículo 507 del Código del Trabajo: hecho y circunstancia que lo establezcan.

**DÉCIMO:** Que, con fecha 11 y 23 de septiembre de 2019 se verifica audiencia de juicio en que las partes proceden a incorporar la prueba oportunamente ofrecida en audiencia preparatoria.

#### Demandante

#### Documental

1.- Carta de comunicación de término de contrato de trabajo remitida por el representante de la demandada Sociedad Educacional Atenea S.A., a la demandante, de fecha 5 de abril de 2019.

2.- Contrato de trabajo celebrado entre las partes con fecha 8 de octubre de 2018.



3.- Set de 4 liquidaciones de sueldo de la demandante, correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018; y enero de 2019.

4.- Set de fotografías que dan cuenta de las actividades desarrolladas por el trabajador. 07 hojas

5.- Set de fotografías que dan cuenta del lugar de trabajo en que la actora debía desarrollar sus funciones 07 paginas

6.- Informe de Fiscalización emitido por la inspección del trabajo. 20/03/2019

7.- Informe psiquiátrico emitido por el Médico Psiquiatra don Fernando Herrera 14/06/2019.

8.- Set de correos electrónicos dirigidos desde y hacia la cuenta que la demandante mantenía con el Instituto Virginio Gómez.

9.- Set de licencias médicas del trabajador, con sus cartas de devolución por el ex empleador.

10.- Comprobante de entrega de licencia médica de fecha 20 de marzo de 2019.

11.- Comprobante de derivación del paciente a la ACHS, marzo de 2019.

12.- Plan de comunicaciones 2018;

13.- Comprobante control médico de fecha 15 de marzo de 2019, emitido por la ACHS.

14.- Certificado de no afiliación al Fondo Nacional de Salud, FONASA, de fecha 21 de marzo de 2019.

15- Proceso de autoevaluación institucional IPVG.-19 paginas



### Confesional

Previamente individualizado y juramentado absolvió posiciones don Paolo Adrián Castillo Rubio por mandato judicial por el representante del demandado Sociedad Educacional Atenea S.A. don René Lagos Cutiño;

### Testimonial

Previamente individualizadas y juramentada, depusieron:

- 1.- Doña Mery Maritza Segura Basualto;
- 2.- Don Matías Andrés Castillo Medi;

### Oficios

- 1.- Oficio Inspección del Trabajo relativo a fiscalización;
- 2.- Oficio Inspección del Trabajo relativo a único empleador

Demandada Principal Educación Profesional Atenea S.A.

### Documental

- 1.- Contrato de trabajo a plazo de fecha 8 de octubre de 2018 al 7 de abril de 2019, suscrito con la demandante.
- 2.- Copia de carta de aviso o comunicación de termino de contrato de trabajo por el vencimiento del plazo convenido en el mismo, de fecha 5 de 2019, junto con comprobante de Correos de Chile.
- 3.- Comprobante aviso despido enviado a la Inspección del Trabajo, que da cuenta término de los servicios el 7 de abril de 2019.
- 4.- Copia liquidaciones de sueldo octubre de 2018 a abril de 2019.





5.- Copia de proyecto de finiquito de fecha 7 de abril de 2019, junto con: 5.1.- Detalle de finiquito. 5.2.- Copia de correo electrónico de fecha 17 de abril de 2019, informando el depósito del cheque en pago del finiquito. 5.3.- Copia de comprobante de depósito de fecha 17 de abril de 2019, por la suma de \$400.000.-

6.- Copia de comprobante de transferencia de fecha 26 de abril de 2019, en pago de liquidación del mes de abril de 2019, por la suma de \$152.245, junto con copia de liquidación de sueldo de dicho mes.

7.- Copia de certificado de cotizaciones previsionales de la trabajadora.

8.- Copia de contratos de prestación de servicios suscritos con doña Carolina Alí, en las siguientes fechas: 1 de abril y 1 de septiembre de 2012; 1 de abril y 1 de septiembre de 2013; 1 de abril y 1 de septiembre de 2014; 1 de abril y 1 de septiembre de 2015; 1 de abril y 1 de septiembre de 2016; 1 de abril y 1 de septiembre de 2017; 1 de abril y 1 de septiembre de 2018.-

9.- Copia de grafico de matrículas 2019, Instituto Profesional Virginio Gómez año 2019, sede Los Ángeles, junto con certificado consulta intranet.

10.- Copia de gráfico de evolución de matrículas de Instituto Profesional Virginio Gómez (2014-2019),

11.- Copia carta de despido por necesidades de la empresa de María Aravena Bastias, Jefe de Comunicaciones del Instituto Profesional Virginio Gómez, de fecha 22 de marzo de 2019.



12.- Copia de correo electrónico de fecha 23 de abril de 2019, sobre organigrama revisado, junto con organigrama de Instituto Profesional Virginio Gómez, que da cuenta de la inexistencia del departamento en el que trabajaba la actora dada su eliminación.

13.- Copia de los Estados financieros de Educación Profesional Atenea, resumidos al 31 de diciembre de 2018, efectuado por PWC.

14.- Copia de correo electrónico de fecha 5 de noviembre de 2018, sobre asignación de carga horaria (Carolina Alí deja de dictar clases que se indican), a doña Natalia Catalán Obreque.

15.- Copia de resoluciones N°631436408032019 de fecha 8 de marzo de 2019, y N°0006314364-0002, de fecha 8 de marzo de 2019, ambas de Asociación Chilena de Seguridad, dando cuenta de enfermedad común, de doña Carolina Alí.

16.- Copia de correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2018, de Paolo Castillo a Mario Aguilera, solicitando habilitación SISTARES a nueva Encargada de Comunicaciones (Carolina Alí).

17.- Copia correo electrónico de Carlos Gálvez a directores de escuela, rector y vicerrectoria académica, de fecha 22 de enero de 2019, sobre expo admisión y matrícula.

18.- Copia de correo electrónico de fecha 24 de enero de 2019, de Paolo Castillo a María Silva, Carolina Alí, Francisca Morelli, asunto: URGENTE.



19.- Copia de cadena de correos electrónicos de fecha 27 y 28 de diciembre de 2018, entre Carlos Gálvez y doña Carolina Alí, sobre cambio de oficina o lugar de trabajo.

20.- Copia de correo electrónico de fecha 27 de diciembre de 2018, de doña Virginia Aravena a doña Carolina Alí, sobre pago de boletas a monitores.

21.- Copia de cadena de correos electrónicos de fecha 26 de diciembre de 2018, entre Carlos Gálvez, Virginia Aravena y Paolo Castillo, sobre matricula gratis y chat

22.- Copia de correo electrónico de fecha 26 de enero de 2019, de don Paolo Castillo a don Rene Lagos, sobre informe Carolina Alí.

23.- Copia de correo electrónico de fecha 28 de noviembre de 2018, de doña Carolina Alí a don Paolo Castillo, sobre expongo y solicito.

24.- Copia de correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2018, de doña Carolina Alí a Virginia Aravena y otros, sobre Solicitud.

25.- Copia de correo electrónico de fecha 28 de octubre de 2018, de doña M. Alí a Lorena Pedernera y otros, sobre clases día lunes (entrega asignaturas).

26.- Copia de correo electrónico de fecha 28 de octubre de 2018, de doña M. Alí a Lorena Pedernera y otros, sobre informa cambio y espera instrucciones (entrega asignaturas).

27.- Copia de cadena de correos electrónicos de fecha 24 de enero de 2019, entre Paolo Castillo y doña Carolina Alí sobre consulta (contrato monitores).



28.- Cópia de cadena de correos electrónicos de fecha 24 de enero de 2019, entre Nicole Moena, Paolo Castillo, y doña Carolina Alí sobre turnos monitores.

29.- Cópia de cadena de correos electrónicos de fecha 28, 27, 15, 14, de enero de 2019, entre Paolo Castillo, Carolina Alí, Carlos Gálvez, sobre consultas y requerimientos.

30.- Cópia de cadena de correos electrónicos de fecha 28 de enero de 2019, entre Paolo Castillo y doña Carolina Alí, sobre actividades simultaneas.

31.- Cópia de correo electrónico de fecha 29 de enero de 2019, de doña Andrea Mendoza (Alumna) a Carolina Alí y don Paolo Castillo, enviando información detallada de horas trabajadas en el departamento de difusión.

32.- Cópia de cadenas de correos electrónicos de Carlos Gálvez, Carolina Alí de fecha 26 y 28 de febrero de 2019 sobre actividades.

33.- Cópia de correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2019, de doña Carolina Alí a Milena Enríquez, sobre consulta sobre su carga horaria, dando cuenta que su contrato dura hasta abril de 2019.

Otro medio de prueba

Conversaciones Whatsapp (Aplicación De Mensajería Electrónica Instantánea) entre Paolo Castillo (Director De Sede) Y Doña María Carolina Alí, entre El 30 De Octubre de 2018 Al 8 De Abril De 2019.

Testimonial



Comparecen los siguientes testigos, quienes previamente juramentados en forma legal, responden las preguntas a las que son sometidos, lo cual consta en el registro de audio.

1.- María Eugenia Silva Ruminot.

2.- Lorena Adriana Pedernera Aravena.

3.- Carlos Darwin Gálvez Soto.

Parte denunciada subsidiaria o solidaria, Universidad de Concepción.

Documental:

1. Estatutos de la Corporación Universidad de Concepción.

2. Reglamento orgánico de la Universidad de Concepción, aprobado por Decreto U. de C. N° 2015-098, de 23 de septiembre de 2015, y sus dos modificaciones contenidas en Decreto U. de C. N° 2018-172, de 10 de diciembre de 2018 y Decreto U. de C. IM° 2019-095, de 08 de julio de 2019.

3. Organigrama de la Universidad de Concepción

4. Reglamento del Personal de la Universidad de Concepción.

5. Cuenta anual 2016 de la Universidad de Concepción.

Testimonial

Comparecen los siguientes testigos, quienes previamente juramentados en forma legal, responden las preguntas a las que son sometidos, lo cual consta en el registro de audio.

1.- Gonzalo Parra Lagos.

2.- Sophia Alejandra Herrera Torres.



### Exhibición de documentos

Se exhibe e incorpora el siguiente documento por la demandada Educación Profesional Atenea S.A.\_

- 1.- Reglamento orgánico o reglamento del personal,
- 2.- Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- 3.- Organigrama interno del Instituto Profesional Virginio Gómez y sus respectivas sedes.
- 4.- Contrato colectivo, si existe, con el sindicato respectivo, si existe.

### Causa a la vista:

Se trae a la vista la causa RIT 0-703-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

**UNDÉCIMO:** Que, efectuadas las observaciones a la prueba el Tribunal se reserva la dictación del fallo para término legal.

**DUODÉCIMO:** Que, respecto de las excepciones opuestas por las demandadas se resolverá en primer lugar la de caducidad; respecto de las restantes se hará referencia en los considerandos siguientes en la medida que se vayan resolviendo las materias en que estas inciden.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, respecto de la alegación de la demandada principal en orden a que los actos en que funda la acción el demandante, y que estarían determinados por hechos que en concepto del actor habrían vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica, y la garantía de no discriminación y que además serían constitutivos de acoso laboral, acaecieron durante la relación laboral por lo que



habiendo transcurrido más de 60 días entre su ocurrencia y la interposición de la demanda, son caducos. La demandante ha solicitado el rechazo de la incidencia pues para efectos de denuncias por acoso laboral debe estarse a la fecha del despido.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, esta excepción será rechazada atendido que dado que lo demandado dice relación con conductas que en concepto del actor serían vulneratorias de los derechos constitucionales indicados en su libelo que habrían incidido en el derecho a la integridad física y psíquica y en la garantía de no discriminación, y dado que al menos primariamente están constituido por una serie de actos sucesivos y continuos en el tiempo, que culminan con el despido, según lo invoca el actor; así es este acto terminal el que origina el derecho a accionar, a través de la tutela con ocasión del despido, de tal forma que se debe considerar el término de la relación laboral para el inicio del cómputo de la caducidad, razón por la cual será rechazada la incidencia en este punto.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en la especie se ha ejercido la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales de conformidad al artículo 485 del Código del Trabajo el que dispone: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°,



inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.", agregando su inciso segundo "También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.", prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo."

**DÉCIMO SEXTO:** Que, establecido lo anterior, es necesario precisar que al ser la demandante quien imputa al demandado los actos que en su concepto importan una conculcación de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos. La conclusión precedente en caso alguno importa una vulneración al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su





proporcionalidad, por cuanto el actor tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad. Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva." ("Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador", don José Luis Ugarte Cataldo, Editorial LegalPublishing, Cuarta Edición, agosto de 2011, página 46).

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, los hechos en que se funda la demanda dicen relación con la vulneraciones a los derechos mencionados en la demanda, a saber: 19 N°1 de la Constitución Política de la República, señalando haber sufrido afectación en su integridad física y psíquica producto de afectaciones en su salud mental padeciendo según pretende acreditar trastorno adaptativo asociado a estrés laboral y neurosis profesional. Además se señala vulnerada la garantía de no discriminación del artículo 2 del Código del Trabajo, pues habría recibido un trato desigual respecto de otros colegas en situación similar, y que también habría sido objeto de hostigamiento laboral. Así respecto de la garantía de no



discriminación ésta será abordada tanto en lo que dice relación de actos aislados de discriminación, como el contexto de hostigamiento laboral, determinando en definitiva si concurren conductas constitutivas de acoso laboral ejercidas por la demandada.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, los hechos en que funda la demanda la denunciante dicen relación con un presunto acoso laboral de que habría sido víctima la actora, así se ha sostenido que el acoso laboral no solo es un ilícito que conduzca al despido indirecto, es antes que eso una conducta pluriofensiva de derechos fundamentales del trabajador, y los derechos involucrados -como la integridad, honra, no discriminación, etc-, son objeto de resguardo por parte de la Ley a través de la tutela laboral. Así la conducta empresarial puede afectar simultáneamente diversos derechos fundamentales protegidos por la tutela laboral. De partida el derecho a la integridad física y psíquica de la persona (artículo 19 N°1 de la Constitución), eventualmente el derecho a la honra (artículo 19 N°4), y puede constituir un acto discriminatorio. Asimismo en determinadas situaciones puede traducirse en una intromisión en la vida privada del trabajador (artículo 19 N°4 de la Constitución) (Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, José Luis Ugarte Cataldo, Legalpublishing, 2008, Santiago, Pág, 135)

**DÉCIMO NOVENO:** Que, ha quedado establecido que a la demandante se le informó el término de su relación laboral con fecha 5 de abril de 2019, el que verificaría a partir del 7 de abril del mismo año invocando el empleador como causal de término de relación laboral la del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo; la denunciada ha hecho referencia a que se ha iniciado la



relación laboral con fecha 7 de octubre de 2018, a diferencia de lo sustentado por la actora; sin perjuicio de lo que a continuación se indicará respecto de la declaración de relación laboral. A su vez la demandante en virtud de este contrato se desempeñaba como coordinadora de comunicaciones y periodista lo que fluye de su contrato de trabajo; dentro de los aspectos que en el contrato se consignan se contemplan como principales funciones la de difusión e información respecto de las labores de su empleador hacia la comunidad a fin de captar estudiantes y dar a conocer su labor, desempeñando funciones tanto fuera como dentro de la sede del instituto en la ciudad de Los Ángeles, asimismo fluye de la nutrida correspondencia electrónica acompañada por la demandante con su jefatura, que esta realizaba diversas actividades en terreno, y que en muchas oportunidades manifestó su disconformidad con el apoyo que su empleador le manifestaba, además conforme a declaraciones de los testigos Carlos Gálvez y Lorena Pedernera estos manifiestan que la demandante no se habría enfocado en las labores propias de su cargo desarrollando actividades ajenas a su funciones. Respecto al lugar de desempeño de funciones se ha reconocido por la demandada que efectivamente la oficina en que desarrollaba sus funciones era pequeña, al lado de una escalera con un panel eléctrico cubierto y que los requerimientos de materiales no siempre se podían satisfacer con los fondos de caja chica.

**VIGÉSIMO:** Que, así ha quedado establecida su contratación, sus funciones conforme al contrato de fecha 7 de octubre de 2019, su despido, que laboraba en oficina pequeña, y que existieron diferencias con sus jefaturas pues la demandante no se sentía apoyada en sus labores por la jefatura del



instituto en cuanto a contar con medios materiales y de personal para desempeñar su laboral, además de alegar diferencias arbitrarias en cuanto a marginarla de actos oficiales de la institución.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, se ha definido el acoso laboral como "toda conducta abusiva que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo". (Citada por José Luis Ugarte en Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, obra cit, pág. 125). Que, a su vez el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo contempla una definición de acoso laboral en los siguientes términos: "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato humillación o bien que amenace sus situación laboral o sus oportunidades de empleo". Jurisprudencialmente se le ha conceptualizado como una serie de conductas en un espacio breve de tiempo ejercidas por miembros de la empresa (aunque también puede ser un solo acto de bastante intensidad) que produce en la víctima un quebrantamiento de su voluntad, una afectación de su integridad psíquica(Primer juzgado de Letras del Trabajo, RIT O- 4258-2016). De estas definiciones es posible sostener que se exigen tres elementos para dar configurado este acoso: primero conducta reiterada de hostigamiento, segundo, ejercida por el empleador, o por uno o más trabajadores, y tercero un resultado lesivo para la víctima.



**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, respecto del primer elemento que dice relación con conductas reiteradas de hostigamiento, conforme a los hechos señalados por la demandante en su demanda y habida consideración a los indicios que menciona y que dicen relación con deficientes condiciones de trabajo en cuanto a oficina, no suministro de materiales, marginación de actividades de la institución, instrucciones contradictorias, y su posterior despido aparecen desvirtuadas por la prueba de la demandada. En efecto, los correos electrónicos que fueron acompañados tanto por la demandante como por la demandada dan cuenta de una serie de intercambios de correos entre la actora y sus jefaturas en que se manifiesta la disconformidad o solicita instrucciones no vislumbrándose conforme a los hechos indicados acciones de hostigamiento laboral, tampoco los testigos de la denunciante dieron cuenta de acciones concretas en este sentido, sino más bien describen la oficina en que desempeñaba sus funciones, dificultades que esta tuvo en el cumplimiento de su labor más no conductas concretas, atribuible a un actuar disvalioso del empleador o de sus dependientes respecto a recibir instrucciones contradictorias no se describieron acciones tendientes a menoscabar a la trabajadora, sino más bien en concepto del Tribunal se trata de vicisitudes propias del desenvolvimiento laboral, respecto de su oficina en que lo testigos destacaron la precariedad material de la misma, tampoco se verificó que la trabajadora directamente o indirectamente haya reclamado durante gran parte de la relación laboral en relación a estas circunstancias, las fotografías que dan cuenta de libros esparcidos en el suelo y que podrían ser indiciarias de falta de aseo no se contextualizaron en cuanto día, lugar o frecuencia, sin que este Tribunal pueda establecer si aquello era una situación recurrente o solo ocasional y explicable;



en relación a la marginación de celebraciones como día de la secretaria, despedidas o capacitaciones tampoco se acreditó que existiera esta marginación, en definitiva los actos de hostigamiento referidos no fueron acreditados, y los que lo fueron obedecen más bien a desavenencias o modos de entender las funciones encomendadas pero no implicaron conductas o actitudes sistemáticas tendientes a desincentivar o menoscabar a la demandante.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, corrobora lo anterior resolución de calificación informe de la Asociación Chilena de Seguridad que descarta cualquier tipo de hostigamiento e incluso afectación que se derive directamente del actuar del empleador, descarta liderazgo disfuncional, malas condiciones de trabajo u hostigamientos del empleador.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, tampoco se encuentran acreditados los restantes elementos del acoso vale decir, una afectación emocional o psicológica producto del supuesto actuar vulneratorio del empleador como tampoco la autoría y relación de causalidad entre las afecciones de la trabajadora y el actuar de sus jefaturas o dependientes.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que, por otro lado la prueba de la demandada no hace sino acreditar a través de correos, contrato y testigos que el empleador no ha ejercido sino sus propias potestades de dirección, dado que llamar la atención respecto de la funciones que el estima deben cumplirse no constituyen hostigamiento, tampoco el hecho de someter a sus dependientes a procedimientos tendientes a obtener reembolso de gastos, o entrega de materiales, y respecto de la oficina y sin perjuicio del análisis que se efectuó por parte de la Asociación Chilena de Seguridad del puesto de trabajo, este



se establece con el fin de cumplir de mejor manera su función y ser más accesible para la atención de público, sin perjuicio que dichas dependencias tampoco eran permanentes pues estaban sujetan a una remodelación y readecuación según ha señalado el testigo Carlos Gálvez Soto.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que, así las cosas en concepto del Tribunal no resultan conculcados por el actuar del empleador ni su derecho a la integridad física o psíquica, tampoco la garantía de no discriminación no como vulneraciones producidas a propósito del análisis del acoso laboral, sino que aun consideradas como vulneraciones aisladas ya que tampoco se acreditó un hecho de una envergadura tal que implique por sí mismo una vulneración a las garantías antes mencionadas.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que, no obsta a la conclusión anterior el certificado médico acompañado por la demandante del médico siquiátra Fernando Herrera, pues la relación de causalidad que éste establece entre el diagnóstico de la demandante y los supuestos hostigamientos del empleador, y el supuesto acodos de este, y sus conclusiones se basan en meras apreciaciones de las cuales no da razón, más bien recoge el propio relato de la demandante; tampoco fue posible contrastar sus conclusiones a través de un peritaje de éste, ni tampoco en estrados por lo que en mérito del informe este no permite la relación de causalidad alegada en la demanda.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que, dado lo anteriormente concluido y considerando que la prueba de la demandante no logra acreditar la conculcación a los derechos alegadas y los antecedentes y pruebas del empleador, documental, testimonial permiten explicar la conducta del despido descartando la



vulneración alegada y acreditar el ejercicio de las potestades del empleador sin afectación a derechos constitucionales.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que, establecido lo anterior corresponde pronunciarse respecto de la acción subsidiaria de despido injustificado, dado que la alegación de la demandada en orden a justificar el despido arguye que las partes se encontraban ligadas por un contrato a plazo, incompatible con lo solicitado subsidiariamente y dado que uno de los fundamentos para calificar la falta de justificación del despido, es menester pronunciarse previamente sobre la solicitud de declaración de relación laboral.

**TRIGÉSIMO:** Que, se rechazará la alegación de la demandada principal que sostiene que acciones distintas a la tutela y a la subsidiaria de despido injustificado no se pueden ejercer ya que no emanan directamente de los hechos en que funda la tutela, lo que será rechazado pues las acciones de declaración de relación laboral y de declaración de único empleador se encuentran vinculadas a la principal de tutela y subsidiaria de despido injustificado; la primera como antecedentes para calcular los montos indemnizatorios de ambas acciones, y la de declaración de único empleador dice relación con el eventual cumplimiento de la sentencia, así las cosas no existe imposibilidad de ejercer estas acciones , y se trata de acciones de naturaleza laboral que se interponen conjuntamente con la tutela pues su no ejercicio implica su renuncia, así al haberlas ejercidos en este procedimiento debe darse cumplirse tal exigencia sin que el legislador imponga términos sacramentales para alegarla, ni que se mencionen al comienzo del escrito, el hecho que consten conjuntamente con la acción de tutela, vale decir, en





la misma presentación implica su ejercicio conjunto, que no pugna sino más bien hace efectiva la norma del inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, pues como se indicó la declaración de relación laboral implica conforme a lo sostenido por la demandada darle una extensión mayor a la reconocida por la demandada que la reduce a la vigencia de un contrato a plazo, siendo necesaria tal declaración para determinar por ejemplo el monto indemnizatorio en el evento que se hubiere accedido a la tutela laboral; en cuanto a la de único empleador también es útil para determinar los obligados a las prestaciones que se podrían haber impuesto, obviamente efectuando un análisis previo a la resolución del asunto. Sin embargo también las declaraciones que se pretenden con su ejercicio también deben entenderse referidas a la acción subsidiaria de despido injustificado pues son necesarias para determinar la extensión real de la relación laboral de lo que depende los montos indemnizatorios que deberán fijarse como también inciden en su cumplimiento en cuanto a determinar los obligados al pago de las eventuales prestaciones.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Que, en la especie se ha solicitado por la demandante se declare la existencia de relación laboral desde marzo de 2016 hasta el 7 de abril de 2019, a fin se dé lugar al pago de las prestaciones que se indican en la demanda subsidiaria consistente en lo fundamental en el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, de años de servicios y feriado proporcional, además y considerando que durante el periodo antes señalado no se han enterado las cotizaciones previsionales se apliquen los efectos derivados de la aplicación del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo, pues al momento del despido, esto es,



el 7 de abril de 2019 no se encontrarían pagadas. La demandada ha solicitado el rechazo de la demanda.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, el artículo 7 del Código del Trabajo señala que "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". A su vez el artículo 8 indica: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo". Por otro lado la Dirección del Trabajo en este punto ha señalado: "Para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que



el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador" (Dictamen N° 1.886/0163, de 11.05.00). Además La ejecución de la prestación de servicios en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, es el elemento propio o característico del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otras relaciones jurídicas bilaterales (V.: Dictamen N° 423/27, 29.01.97). Otro componente típico de la relación laboral es el principio de ajenidad que deriva, tanto del concepto en comento como de la función social del trabajo, desde que cada trabajador realiza su labor "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión ( Dictámenes N°s. 691/12, de 29.01.16, 4.958/219, 28.08.92; 5.301/251, 14.09.92, y 4.458/205, 1.08.94).

**TRIGÉSIMO TERCERO:** Que, considerando lo anterior, y conforme a la prueba rendida se puede establecer que efectivamente el demandante prestó servicios para la demandada ejecutando labores de docencia Par-time desde el año 2012 y con continuidad desde el 2016, en contratos que se extendían desde los meses de abril a julio, y de septiembre a diciembre, situación que persiste hasta el mes de octubre de 2018 en que la demandante asume la función de encargada de comunicaciones con la funciones estipuladas en el contrato de trabajo, conforme a declaración de don Paolo Castillo Rubio en absolución de posiciones, lo aseverado por los testigos Mery Segura Basualto, Lorena Pedernera y Carlos Galvez, se le contrataba como "docente part time", lo que implica que se trata de una docente por un tiempo menor que aquellas



contratados a tiempo completo, respecto de los cuales si se suscribía un contrato de trabajo, al tenor del testimonial referida ejercía funciones docentes impartiendo clases, apoyando en tesis, salvo labores administrativas, pero que en definitiva constituyen labores de la esencia de la docencia similares a las que ejercen los docentes "full time", además al impartir clases debía registrar su salida y entrada, estaba sujeta a evaluación tanto del Instituto como de los alumnos, y si bien su horario podía adecuarlo a su disponibilidad esto no implicaba eximirlo de cumplir el horario de clases; además las asignaturas que impartían como lo corrobora el testigo Lorena Pedernera eran propias de del programa de formación de las respectivas carreras, lo que se ve reflejado en las sucesivas renovaciones a estas contrataciones. La prueba de la demandada no logró acreditar cuales serían los elementos de la esencia de la labor docente que permiten distinguir a una docente part-time de una contratada, que no sea la extensión de la jornada, lo cual no es óbice para asimilar ambas contrataciones, dado lo establecido en el artículo 22 del Código del Trabajo que permite expresamente la contratación por jornada parcial, tampoco constituye un elemento para descartar relación laboral el hecho que durante los meses de enero y febrero no deban concurrir a ejercer docencia, dado que normalmente no se imparten clases en estos meses; tampoco descarta esta conclusión el hecho que existan otras docentes contratadas, y que concurren los meses de verano, pues ella destinan precisamente parte importante de su jornada a labores administrativas ya sea porque fueron contratadas exclusivamente para estas labores, como encargadas o jefes de carrera, o bien destinan precisamente la jornada no cubierta por labores docentes a estas labores administrativas.



QMXXMSHGBZ

**TRIGÉSIMO CUARTO:** Que, no obsta a lo razonado la circunstancia que la relación laboral se viera interrumpida durante los meses de enero y febrero pues la suspensión por un periodo determinado de la relación laboral no pugna con el principio de la continuidad laboral. Así se ha señalado que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y supone su prolongación en el tiempo, sin embargo no debe extrañar que una u otra de las partes se vea impedida circunstancialmente de ejecutar sus obligaciones, impedimentos que no solo pueden presentarse del lado del trabajador, sino que también desde el empleador que determinen la interrupción de la relación laboral; como lo ha señalado el autor Antonio Vásquez Vialard la relación laboral está sujeta a suspensiones que no son conocidas en el derecho civil o comercial. Durante estas situaciones de emergencia el contrato se mantiene con todas sus virtualidades en ciertos aspectos, pero alguno de sus efectos en especial los principales -poner la capacidad de trabajo a disposición de la otra parte, retribuir el trabajo no son exigibles en forma momentánea-. ( Los Principios del Derecho del Trabajo, Américo Plá Rodríguez, Fundación de cultura Universitaria, Montevideo, cuarta edición, 2015, pág. 225 y siguientes). Así en virtud precisamente de la naturaleza educacional de los servicios que presta la demandada resulta a todas luces explicable la suspensión de la relación laboral ya que durante este periodo no se imparten clases, lo que no implicó el término de la vinculación de las partes, pues desde el año 2016( conforme a lo solicitado por las partes) fue contratadas sucesivamente para los siguientes semestres académicos lo que denota la continuidad en sus labores, sin que la suspensiones obvias productos de la naturaleza de su giro puedan entenderse como una discontinuidad de los servicios, sino más bien como una



suspensión de la misma. Así se ha resuelto en una situación similar RIT C- 2466-2018 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (sentencia ejecutoriada). "En este sentido, las labores docentes permanentes del actor en el pre-grado, se insertan en el corazón de su proceso productivo y no pueden concebirse con la libertad de un arrendamiento de servicios civiles, ya que la sujeción al proyecto educativo y a los contenidos y programas dados, a lo largo de los múltiples semestres, no es sólo un "buen deseo", sino una exigencia normativa para mantener su estatus (su propia existencia). Esta circunstancia -que se ve reflejada en el deber de obediencia a normas técnicas y orientaciones metodológicas- no se aviene con una simple "coordinación" con la institución, sino más bien a una "subordinación", que - en el caso- se distingue principalmente- por la importante permanencia del actor en las labores y el alto grado de compromiso con la institución, que lo hizo estar a disposición de su empleadora cada semestre, sea cual fuere la carga y distribución horaria que se le encomendase".. A este respecto, se debe señalar que la subordinación de un académico es distinta a la de un trabajador promedio, ya que (en razón de ser un profesional) no se evidenciará un seguimiento de instrucciones precisas respecto de cómo ejercer las labores en que es especialista, por lo que debe atenderse a otras de las múltiples manifestaciones de la subordinación, como las que se han enunciado (permanencia, disposición e identificación con el plantel).... La docencia regular en instituciones de educación no excluye la subordinación, por el contrario, son sólo ciertas y determinadas las situaciones que la excluyen, especialmente vinculadas a falta de regularidad, situaciones esporádicas o de poca importancia temporal que impiden que la subordinación



*desarrolle la intensidad del contrato de trabajo. Este criterio (permanencia), además, se logra identificar como relevante en el inc. 2 del art.8 del código del trabajo”.*

Finalmente en virtud del testimonio de doña Lorena Pedernera y María Eugenia Silva, solo se entenderá suspendida durante los meses de enero, febrero y agosto, pues si bien los contratos de prestación de servicios del periodo si bien están establecidos desde abril a julio, y luego de septiembre a diciembre en sus declaraciones solo mencionaron que en estos meses no se imparte docencia.

**TRIGÉSIMO QUINTO:** Que, así las cosas este Tribunal estima que si operan los indicios de laboralidad, pues existe una prestación continua de servicios (docencia), a cambio de una remuneración, la ajenidad de los frutos no está discutida pues es precisamente el Instituto quien obtiene beneficios de las labores docentes de la demandante( cobro de arancel por los servicios educacionales dentro de los cuales el más importante es la docencia), cumplimiento de horario, evaluación tanto por la institución educacional como por los alumnos, además el hecho que se hayan definidos los contratos de trabajo como de servicios y se haya señalado expresamente que no configurar relación laboral, no implica desvirtuar lo concluido dada la irrenunciabilidad de los derechos laborales conforme al artículo 5 del Código del Trabajo y el principio de primacía de la realidad.

**TRIGÉSIMO SEXTO:** Que, a mayor abundamiento se debe considerar además la propia actuación del empleador que en las liquidaciones de remuneraciones de los meses de octubre a diciembre, periodos en que la actora también ejerció labores docentes incluyendo en las mencionadas liquidaciones de



remuneraciones de la docente, bajo la denominación bono por docencia el pago por este concepto existiendo por ende un reconocimiento que estas labores si son constitutivas de relación laboral, además el hecho que durante el periodo en que la demandante solo ejerció docencia permitiera el ejercicio de otras actividades no obsta a la declaración antedicha dado que como se indicó la contratación de la docente debe entenderse bajo la modalidad de jornada parcial. Finalmente los propios contratos de prestación de servicios contemplan el término del contrato por inasistencias del docente lo que también denota la obligatoriedad de asistencia. Por todo lo expuesto se considerará como inicio de la relación laboral el 1 de abril de 2016 coincidente con contrato de prestación de servicios y, como término de la misma el 7 de abril de 2019.

**TRIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que, así las cosas se accederá a las prestaciones demandadas considerando en primer lugar que la remuneración de la docente fue variable ya dado que el tribunal debe limitarse estrictamente a lo demandado se considerará como remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la suma señalada en la demanda, pues debe considerarse como los últimos tres meses para efectos de cálculo los de noviembre de 2018, diciembre de 2018 y enero de 2019, dado que en los períodos posteriores recibió un pago menor producto de las licencias médicas presentadas y pagadas en los últimos períodos, por lo que se accederá accediendo a la indemnización por años de servicio y recargo legal, además se accederá al feriado proporcional y se atenderá para fijarlo al último año demandado descontando los cinco días ya pagados.





**TRIGÉSIMO OCTAVO:** Que, no se dará lugar a la imputaciones solicitadas por el demandado en orden a descontar el aporte por seguro de cesantía pues la Ley no autoriza la imputación atendida la declaración de injustificado del despido y de la causal invocada.

**TRIGÉSIMO NOVENO:** Que, habiéndose establecido la relación laboral y dado que atendido la extensión de la misma esta ha devenido en indefinida el despido resulta injustificado dada la causal de cumplimiento de plazo esgrimida por su ex empleador en razón que la relación laboral al momento de la formalización de la contratación en el mes de octubre de 2018 ya se encontraba establecida, razón por la cual a este despido se le debe aplicar el recargo de la letra b) del artículo 168.

**CUADRAGÉSIMO:** Que, respecto a la nulidad del despido se debe indicar que dada la declaración de relación laboral y dado que no se han enterado todas las cotizaciones previsionales durante el periodo de la extensión de la relación laboral, y teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto a séptimo se procederá a condenar al empleador al pago de las remuneraciones desde el 7 de abril de 2019 hasta la convalidación del despido en los términos exigidos por la precedente norma, en razón de la remuneración de \$1.200.000 mensual, debiendo excluirse los meses de enero y febrero de los años 2017 y 2018 , dada la suspensión de la relación laboral conforme a lo ya razonado en el considerando trigésimo primero de esta sentencia, y a la no aplicación en la especie de la norma del artículo 75 del Código del Trabajo aplicables a docentes de educación preescolar, enseñanza básica y media, debiendo descartarse además la alegación que la sentencia que declara la relación laboral y determina la



aplicación de la institución de la nulidad del despido es constitutiva y no declarativa, lo que no se acogerá dada que precisamente lo solicitado es declarar una relación laboral no establecerla, y además que la obligación de pagar cotizaciones previsionales se devenga durante la época en que se prestaron los servicios, mas no a partir de la sentencia firme que así lo declare. Por lo demás así lo ha resuelto la jurisprudencia reciente de nuestros Tribunales superiores (sentencia de 12 de noviembre de 2018, ROL 11.931-2918, Excm. Corte Suprema).

**CUADRAGÉSIMO PRIMERO:** Que, precisado lo anterior, corresponde hacerse cargo de la solicitud de la demandante en orden a la determinación de la existencia de la unidad económica de las demandadas y además que éstos incurrieron en la hipótesis del subterfugio contemplada en el artículo 507 del Código del Trabajo. Al efecto el artículo 3 del Código del Trabajo que reza en sus incisos cuarto y siguientes "Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior. Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos".



**CUADRAGÉSIMO SEGUNDO:** Que, conforme a la prueba rendida: testimonial de la demandada Universidad de Concepción y oficio de la Inspección del Trabajo, y si bien ha sido reconocido por la esta última demandada que la Universidad participa en la propiedad del Instituto Virginio Gómez, y no bastando este hecho al tenor del propio artículo 3 del Código del Trabajo, pues ni del informe de la Inspección del Trabajo de fecha 5 de septiembre de 2019, ni de la prueba de la demandante se puede establecer que existen otros elementos que den cuenta de elementos que supongan una dirección común, una vinculación entre ambas demandadas que implique que persiguen fines similares, que utilizan los mismos medios, que ambas ejercen facultades de dirección respecto de una y otra persona jurídica indistintamente, se trata en la especie de dos instituciones, si bien ambas con fines educacionales y ligadas en cuanto a la propiedad que actúan de manera autónoma, su naturaleza jurídica es distinta, una es un instituto profesional, la otra universidad, tienen administraciones diversas en cuanto a su forma jurídica, como respecto a las personas que la dirigen, y tampoco utilizan personal de manera indistinta que produzca una confusión respecto de los trabajadores de cada una de ella, además tampoco existen antecedentes que hayan eludido obligaciones laborales o de otro tipo o que se haya generado confusión en sus patrimonios para hacer efectiva una obligación, así las cosas el informe del ente fiscalizadora es claro en orden a establecer diferencias sustanciales en su naturaleza jurídica, objetivos y operatividad sumado al hecho que con los testigos de la demandada Universidad de Concepción quedó claramente establecido que ésta ejerce funciones con autonomía y son vinculación alguna con el Instituto Profesional Virginio Gómez, que no sea la vinculación en



QMXXMSHGBZ

cuanto la propiedad es insuficiente para dar por acreditada la unidad de empleador. Finalmente del solo examen de instrumentos como reglamento de higiene y seguridad, contratos colectivos de cada uno de ellos, estructura orgánica y naturaleza jurídica se desprende claramente que se trata de entidades diversas sin vinculación funcional, administrativa o laboral por lo que será rechazada la demanda en este punto.

**CUADRAGÉSIMO TERCERO:** Que, en cuanto a la solicitud del actor en orden a que las demandadas habrían incurrido en la hipótesis de subterfugio consagrada en el artículo 507 del Código del Trabajo, y dado lo resuelto precedentemente será también rechazada la solicitud.

**CUADRAGÉSIMO CUARTO:** Que, la prueba no referida expresamente en nada altera lo ya resuelto,

**Y TENIENDO PRESENTE** además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 8, 10, 22, 63, 73, 159 N° 4, 162, 168, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que, se rechaza la excepción de caducidad deducida por Sociedad Educacional Atenea S. A.

II.- Que, se rechaza la denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales deducida por doña María Carolina Ali Vallejos en contra de Sociedad Educacional Atenea S. A, representada legalmente por don René Orlando Lagos Cuitiño.

III.- Que, se rechaza la solicitud de único empleador deducida por doña María Carolina Ali Vallejos en contra de Sociedad Educacional Atenea S. A, representada legalmente por don René Orlando Lagos, y en contra de la Corporación



Universidad de Concepción representada legalmente por don Carlos Saavedra Rubilar, asimismo se rechaza la solicitud de aplicar multa a beneficio fiscal de acuerdo al artículo 507 del Código del Trabajo.

IV.- Que, se declara que entre el 1 de abril de 2018 y el 7 de abril de 2019 existió relación laboral entre las partes.

V.- Que, se acoge la demanda de despido injustificado deducida por doña María Carolina Ali Vallejos en contra en contra de Sociedad Educacional Atenea S. A, representada legalmente por don René Orlando Lagos condenando a ésta última al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización por falta de aviso previo ascendente a la suma de \$1.200.000.
- b) Indemnización por años de servicio por un monto de \$3.600.000.
- c) Recargo legal de conformidad al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo ascendente a \$1.800.000
- d) Feriado legal por un monto de \$600.000.
- e) Remuneraciones desde la fecha del despido, esto es, desde el 7 de abril de 2019 hasta la fecha de convalidación del mismo conforme al artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo.

VI.- Que, cada parte pagará sus costas.

VII.- Notifíquese la presente sentencia conforme al inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad



RIT T-40-2019

RUC 19-4-0198255-0

Dictada por Claudio Álvarez Ramírez, Juez del Juzgado de  
Letras del Trabajo de Los Ángeles.



rgg

Los Angeles, nueve de octubre de dos mil diecinueve.

Teniendo presente lo dispuesto en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, y habida consideración a lo razonado en el considerando trigésimo sexto de la sentencia de autos, se desprende que se ha incurrido en un error de referencia en la parte resolutive toda vez que del fallo fluye claramente que el Tribunal da por establecido el inicio de la relación laboral es el 01 de abril de 2016 y no el 01 de abril de 2018, como erróneamente se consignó: Atendido lo anterior se acoge la solicitud planteada y se modifica el año de inicio de la relación laboral sustituyendo el guarismo 2018 por 2016. En consecuencia se establece que la relación laboral se extendió desde **el 01 de abril de 2016 hasta el 07 abril de 2019**.

Téngase la presente resolución como parte integrante de la sentencia de autos de fecha 04 de octubre del año en curso.

Notifíquese la presente resolución a la parte demandada y demandante mediante correo electrónico.

**RIT T-40-2019**

**RUC 19- 4-0198255-0**

**Proveyó don CLAUDIO ALEJANDRO ÁLVAREZ RAMÍREZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Angeles.**

En Los Angeles a nueve de octubre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

