

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

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **MILLARAY DEL CARMEN MEDINA RIQUELME**, profesor, domiciliada en calle Escuela Agrícola N° 1710, departamento 1810 C, comuna de Macul, Región Metropolitana, quien de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes, 162, 7 y 8, todos del Código del Trabajo, deduce denuncia de Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales durante la relación laboral, reconocimiento de relación laboral de carácter indefinido, subterfugio laboral, cobro de cotizaciones previsionales, de salud y demás prestaciones, en contra de su actual empleador **FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC** (en adelante "El instituto" o "Duoc"), organismo de prestación de servicios educacionales, representada legalmente por don Ricardo Paredes Molina, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín, Región Metropolitana, y/o Antonio Varas N° 666, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

Como antecedentes de contexto, refiere que trabajó para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia desde el 11 de marzo de 2013, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo celebrando un contrato de trabajo a plazo fijo hasta el día 31 de diciembre de 2013, de manera posterior la modalidad de contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico se repitió en forma uniforme en el tiempo, celebrándose un contrato a plazo fijo en marzo de cada año académico cuya duración se extendía hasta diciembre del mismo año, modificándose durante los meses de julio o agosto de cada año con el objeto de adecuar la carga académica del segundo semestre. En cuanto a la naturaleza de los servicios prestados, éstos eran de docente de matemática, servicios que fueron prestados en la sede de la demandada ubicada en la comuna de San Joaquín (Avenida Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín); que su remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la cantidad mensual de \$1.425.260, todo ello según contrato de fecha 5 de marzo de 2018.

Indica que la modalidad de contratación se mantiene en la actualidad y a partir de ello se ha visto privada de parte importante de las prestaciones y



derechos que en virtud del Código del Trabajo y demás normas legales le corresponden, pese a que en los meses de enero y febrero de cada año existe un trabajo individual de planificación de los respectivos cursos que se impartirán aquel año, por lo que sus labores se ejecutaban en forma constante todo el año. Considera que por aplicación de lo previsto en el artículo 159 N°4, inciso segundo o cuarto del Código del Trabajo o por aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato de trabajo que existió entre las partes corresponde a uno de naturaleza indefinida y como consecuencia de ello debe darse lugar a las prestaciones que por su no reconocimiento no ha podido percibir. Asimismo advierte que dada la modalidad de contratación no ha podido acumular antigüedad laboral y no ha incorporado a su patrimonio aquel beneficio para efectos indemnizatorios, produciéndole a la vez otros perjuicios como "lagunas previsionales" o falta de pago de vacaciones, entre otros derechos afectados, pese a que en su perfil de docente en el portal web de Duoc, puede obtener certificados de antigüedad laboral, en los que expresamente se indica la fecha en que comenzó a desempeñarse como Docente, lo que implica el reconocimiento expreso de relación laboral indefinida. Alude que situación deja patente la forma de operar de la demandada al margen de la ley laboral, y con total desparpajo, al certificar su antigüedad laboral con sus propios medios, y al mismo tiempo tratar su relación laboral como de plazo fijo.

En cuanto a los hechos constitutivos de la denuncia de tutela laboral, indica que ellos ocurren al momento de presentar la denuncia y durante la relación laboral, y por ello han ocurrido durante todo el tiempo que ha prestado servicios.

Reitera la modalidad de contratación que se ha sucedido con la demandada y precisa que el último contrato a plazo fijo fue celebrado con una vigencia desde el 5 de marzo de 2018 al 31 de diciembre de 2018, conforme a ello señala que la vulneración de derechos fundamentales efectuada por el empleador es que su relación laboral siempre ha estado prolongada artificialmente en el tiempo mediante contratos a plazo fijo, que se vencen y renuevan año a año.

Considera que la demandada ejecuta actos discriminatorios pues existen trabajadores que tienen contratos de duración indefinida, lo que no tiene explicación razonable pues ellos comenzaron a prestar servicios como docentes mucho tiempo después que ella.



Manifiesta que esta vulneración se ha producido y generado no a iniciativa propia del demandado, sino que se ha visto forzado a realizarlo en consideración a las circunstancias particulares de determinados trabajadores, especialmente de aquellos que gozan del beneficio de fuero maternal, lo que señala que es de público conocimiento entre los colegas de Duoc (en especial, las mujeres), el "comentario" o "consejo" de pasillo que dice: "si quieres pasar a contrato de duración indefinida embarázate". Lo mismo sucede con otros trabajadores de la institución que tienen algún otro tipo de derecho especialísimo consagrado en el Código del Trabajo y que resultan incompatibles con la modalidad fraudulenta de celebración de constantes contratos a plazo fijo por la duración del período académico (marzo-diciembre de cada año); por lo que ante ello, la necesidad de los hechos ha llevado a la celebración de contratos de duración indefinida.

Indica que aquella discriminación entre distintos tipos de trabajadores lo afecta directamente, al no encontrarse en alguna de aquellas situaciones que fuerce a la celebración de un contrato de duración indefinida, afirmando que su ex-empleador ha mantenido abusivamente la modalidad de contratación ya indicada, constituyendo aquella distinción una clara vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación arbitraria. Considera que Duoc efectúa discriminaciones y distinciones entre sus trabajadores no basadas en ningún criterio bajo el cual sea lícito distinguir, sino que lo hace simplemente con el objeto de evitar posibles infracciones a la normativa laboral, vulnerándose en consecuencia el artículo 2, inciso 3 y siguientes, del Código del Trabajo. Esta discriminación también tiene lugar respecto de cualquier otro trabajador que se desempeña en el mundo laboral, y que tiene los derechos del Código del Trabajo en forma plena dado que sus relaciones laborales, atendido el principio de primacía de la realidad son de carácter indefinido. Añade la dificultad de sobrevivencia en los meses de enero y febrero de cada año, y que por aplicación de lo previsto en el artículo 159 N°4 inciso 2 y/o 4, del Código del Trabajo, su contrato de trabajo tiene el carácter de indefinido, y que al no entenderlo así la demandada, la naturaleza de sus condiciones se encuentran en desmedro, en relación con los demás empleados. No se le han pagado cotizaciones y remuneraciones durante los meses de enero, febrero y marzo desde su contratación; tampoco ha contado con feriado anual ni tiene derecho a la



indemnización por años de servicio; no cuenta con beneficios de salud durante los meses de enero y febrero.

Asimismo refiere que la demandada ha modificado durante toda su relación laboral, de un modo unilateral su remuneración mensual pactada, asignándole menos horas de un semestre a otro, o bien, disminuyendo el valor que le paga por cada hora de trabajo y por las mismas horas. Sostiene que aquello, se produce sin voluntad alguna de su parte, a su entero arbitrio, contra su voluntad o sin ella, vulnerando derechos laborales adquiridos y la propiedad de los mismos, y de paso al margen del *Ius Variandi*.

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

Estima como actos vulneratorios de sus derechos fundamentales, los siguientes:

1. La mantención en el tiempo de una modalidad de contratación efectuada mediante constantes contratos de plazo fijo por la duración del período académico (de marzo a diciembre de cada año) desde que empezó a prestar labores a la denunciada en 2010 hasta la actualidad.

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

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



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

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

6. La modificación unilateral de la demandada de su remuneración mensual, como corolario del atropello abyecto de mis derechos laborales.

En cuanto a la alegación de subterfugio laboral, señala que la práctica habitual y sostenida en el tiempo por parte de Duoc UC de celebrar contratos a plazo fijo por la duración del periodo académico (marzo a diciembre de cada año) responde solo al objetivo de debilitar los derechos de sus trabajadores, y en este caso concreto, sus derechos laborales, eludiendo así en forma flagrante sus obligaciones laborales y previsionales. Estima que mediante tal subterfugio se exime el empleador del pago de las remuneraciones, cotizaciones previsionales, gratificaciones, feriado legal y demás derechos laborales, por los meses de enero, febrero y marzo de cada año; así también conforme a esta modalidad de contratación se elude las eventuales indemnizaciones a que tendría derecho en caso de despido por parte de su empleador. Indica que la práctica sostenida en el tiempo de celebrar contratos a plazo fijo exime de forma fraudulenta de la obligación y el correlativo derecho de los trabajadores a su indemnización por años de servicios en caso de despido; derecho que forma parte esencial de la protección del empleo en el Código del Trabajo y de los derechos individuales del trabajador. Señala que los finiquitos celebrados año tras año no tiene ningún poder liberatorio respecto de sus derechos y las obligaciones del demandado, pues aquellos han sido suscritos bajo la amenaza de no ser contratado en marzo del año siguiente, siendo objeto, por tanto, de un vicio de la voluntad y de una fuerte presión psicológica, actuando la demandada sobre seguro una vez más.

Considera que la práctica desarrollada durante aproximadamente 8 años por parte de la demandada ha sido planificada y llevada a cabo solo con el objeto



de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de aquel, así como en definitiva menoscabar los derechos individuales, tanto de él, como de todos los trabajadores de dicha institución, debiendo en consecuencia, aplicarse las sanciones aludidas más adelante. Asegura que la práctica abusiva permite al demandado generar mayores utilidades, mediante un importante ahorro en términos económicos a costa de los trabajadores y sus derechos, a través de ingentes sumas de dinero que no son pagadas en razón de dicho constructo artificioso. Valga decir aquí que la demandada es formalmente una Fundación pero obtiene utilidades y no excedentes, y que es una empresa que utiliza la fachada de Fundación para no pagar gratificaciones.

Como argumentación final cuestiona a la demandada al ser una institución de origen y principios católicos, que adhiere a los valores de la Doctrina Social de la Iglesia, instaurada desde la dictación pontifical de la encíclica Rerum Novarum (León XIII, 15 de mayo de 1891) se valga de la clase de subterfugios descritos para privar de derechos laborales a sus colaboradores, como es su caso.

Luego de argumentaciones de derecho respecto de la acción intentada y de cada una de las prestaciones reclamadas, solicita se formulen las siguientes declaraciones:

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

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

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

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



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

a) La indemnización establecida en el artículo 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, ascendente a 11 remuneraciones, esto es el total de: \$ 15.677.860, o las que el tribunal determine.-

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

c) Las remuneraciones mensuales adeudadas, correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de todos los años trabajados, desde el día 11 de marzo de 2013 hasta esta fecha.

d) Al feriado anual, que no ha podido gozar calculado en base a la suma de \$ 1.425.260, desde el día 11 de marzo de 2013, hasta esta fecha o la suma que el tribunal estime conforme al mérito del proceso.-

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

f) Las cotizaciones previsionales y de salud correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo desde el día 11 de marzo de 2013 hasta esta fecha, y de todos los años en que se ha mantenido vigente la relación laboral, más los intereses, multas y reajustes.

g) Las horas extraordinarias efectivamente trabajadas y no pagadas, durante todo el tiempo en que se han prestado servicios, desde marzo de 2013 hasta la actualidad.

h) Que todas las sumas que la denunciada deba pagar deben aplicárseles reajuste e interés conforme a lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.-

i) Las costas del juicio.

SEGUNDO: Que la demandada, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, en lo principal opone excepciones, defensas y contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma, con expresa condena en costas.



En primer término admite que la actora prestó servicios para DUOC UC en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo fijo entre marzo a diciembre durante los años 2013 a 2018, sin desempeñar labores como trabajador dependiente durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de cada año, por lo que es efectivo que no son contratos de trabajo temporales y continuos. Asimismo reconoce que la denunciante desempeñó labores de Profesor de Matemática en la sede San Joaquín de DOUC UC ubicada en la calle Av. Vicuña Mackenna N° 4917, comuna de San Joaquín, y es efectivo que varió el número de horas de clases entre cada semestre en que el actor desempeñó sus labores, sin embargo controvierte todas las argumentaciones esgrimidas por la actora, relativas al derecho pretendido.

Como primera defensa, opone excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos antes de marzo de 2018 fundado en la existencia de finiquitos que la actora suscribió con su representada, donde declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que ahora viene en reclamar. Aduce que tales instrumentos cumplen con todas las formalidades legales, no habiendo sido impugnada su validez en el presente juicio, desde que no se solicita que se declaren inválidos o ineficaces, por lo que al haber omitido la actora todo pronunciamiento sobre la validez o eficacia de los instrumentos que celebró con su representada, no existe posibilidad que se puedan declarar ineficaces, debido a que la oportunidad procesal para introducir los hechos de la causa y formular pretensiones precluyó con la demanda válidamente notificada a DUOC UC.

Reitera y reconoce la modalidad de contratación de su representada, como "Docente Asistente a Plazo Fijo", dentro del marco legal vigente que permite la prestación de servicios bajo el contrato a plazo fijo, justificando que aquello se debe de manera exclusiva en atención al rubro que desempeña DUOC, dada las múltiples contingencias que debe considerar para determinar el número de docentes que requerirá cada año y las horas necesarias en cada especialidad, de manera que en atención a ello contrata a sus "Docentes Asociados Plazo Fijo" bajo la modalidad de contratación a plazo. Este contrato de trabajo a plazo fijo, en la gran mayoría de los casos se extiende sólo por el año académico respectivo



conforme a la necesidad y planificación que cada Sede DUOC UC determine, según se desarrollará en los párrafos siguientes.

Cuestiona la calidad de contratación que refiere la actora y advierte que la demandante no tuvo ni ha tenido jamás una relación laboral única e ininterrumpida con su representada, que pueda ser catalogada como indefinida, sino todo lo contrario, ella fue contratada por Duoc UC en varias ocasiones distintas, absolutamente independientes la una de otra, sin que exista continuidad entre los contratos pues no ha desempeñado labores docente entre enero y la primera semana de marzo de 2018, pues no se imparten clases en ese período y los Docentes Asistentes a Plazo Fijo, por la naturaleza misma de las funciones definidas para su categoría, no realizan tareas administrativas y sólo realizan clases y labores accesorias a las mismas (preparación clases, evaluaciones).

En este contexto, la demandante firmó contratos de trabajo a plazo fijo distintos con Duoc UC, que se extinguieron por la causal de vencimiento del plazo establecida en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, y luego suscribió válidamente los finiquitos respectivos.

Respecto de los primeros contratos de trabajo a plazo fijo, se suscribieron finiquitos con todas las formalidades legales, con total poder liberatorio, por haber sido firmados sin reserva de derechos. Poder liberatorio que la demandante viene en ratificar tácitamente al no haber solicitado en autos la invalidez o ineficacia de los mismos, debiendo entenderse como un hecho no controvertido que estos finiquitos han producido el efecto de poner término a cada uno de los contratos que ligaron a el actor y Duoc UC anteriores al 5 de marzo de 2018.

Agrega que la actora en cada uno de aquellos finiquitos suscritos y ratificados ante ministro de fe, otorgó amplio finiquito a Duoc UC, reconociendo en los mismos que los respectivos contratos se extinguieron válidamente por vencimiento del plazo, no existiendo aspecto alguno que discutir en el presente juicio.

Cita la cláusula tercera de los finiquitos firmados y ratificados por el denunciante, y refiere que de su simple lectura queda en evidencia que no se ha efectuado reserva de acciones y derechos, sin señalarse en ellos nada respecto a demandar o reclamar por concepto alguno, por el contrario, el actor otorga el más amplio, completo y total finiquito a Duoc UC. Alega que tan en evidencia queda el



poder liberatorio de los finiquitos firmados entre las partes litigantes (todos del mismo tenor) que, incluso, en la cláusula segunda, la demandante declara recibir una suma de dinero, a su entera satisfacción, la que corresponde a "la liquidación de su finiquito de trabajo". A juicio de la demandada, aquello demuestra la validez del finiquito y el objeto ajustado a derecho del mismo, que tiene y ha tenido en todos los casos, el único fin de poner término a una relación laboral a plazo fijo, conforme a la legislación laboral vigente que se extinguió en cada caso el día 31 de diciembre del año de la contratación. Agrega que si el afán de su representada hubiese sido encubrir una relación laboral indefinida a través de la modalidad de contrato a plazo fijo, no correspondería en ninguno de los casos el pago de las sumas de dinero que la actora recibió cada vez que se firmó un finiquito y que puso fin a la relación laboral entre las partes de manera amplia, completa y total.

Indica que los finiquitos se firmaron y ratificaron por la demandante luego de la extinción de los respectivos contratos de trabajo a plazo fijo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo indica el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

Añade que la trabajadora demandante celebró y ratificó su finiquito ante ministro de fe, en oportunidades diversas, que cumplen todas las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo, declarando en el instrumento en que se encuentra contenido que nada le adeuda DUOC UC por ningún concepto, no existiendo reserva alguna de derechos. Específicamente, no existió reserva de derechos fundada en la posibilidad de denunciar por vulneración de derechos fundamentales, así como tampoco ninguno de los otros conceptos que ahora viene en reclamar. Argumenta que la actora tenía pleno conocimiento que al momento de suscribir el correspondiente finiquito, renunciaba a toda acción que tuviera por fundamento pretender modificar alguna de las relaciones de trabajo fenecidas por medio de la firma de alguno de los instrumentos firmados válidamente. Refiere los efectos del finiquito, señalando que la demandante tenía conocimiento de la fecha de término de los servicios, cada vez que suscribía los contratos de trabajo.

Cita jurisprudencia judicial y en términos generales solicita que se acoja la excepción de finiquito, en todas sus partes.



Como segunda defensa opone excepción de caducidad de la acción deducida, esgrimiendo que los hechos sobre los que descansa la misma, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por el artículo 486, inciso final, del Código del Trabajo, es decir, la actora no interpuso su denuncia dentro de los sesenta días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada, que consiste básicamente en la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo, lo que ocurrió por última vez en marzo de 2018. Refiere que consta en el expediente electrónico del juicio de autos, que la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 18 de diciembre de 2018, de manera que entre el 18 de diciembre de 2018, y la data en que ocurrieron los supuestos hechos que la actora estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción, toda vez que los hechos lesivos que imputa a la demandada son anteriores al límite de tiempo de sesenta días que dispone la norma citada. En este sentido, si bien la denuncia no señala de manera determinada cuales son las fechas de los supuestos actos que señala como vulneratorios, se debe desprender del relato, que la actora estaría indicando tales actos son la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo y sus posteriores modificaciones. Los que ocurrieron, sin duda alguna, antes de 60 días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda, según los datos que la misma demandante aporta.

Refiere que en este caso no hubo suspensión alguna del plazo, pues la demandante no interpuso reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, la denuncia se originó el 18 de diciembre de 2018 de manera que al contabilizar los 60 días hacia atrás, el plazo se cumple el 5 de octubre de 2018, por lo que la acción de tutela por hechos anteriores se encuentra caduca. Indica que en el presente caso resulta mucho más clara la procedencia de la caducidad de la acción pretendida por la actora, ya que es ella misma la que funda la supuesta vulneración de derechos fundamentales en los contratos y anexos de contrato suscritos entre ella y su representada, pues es la propia demandante quien pone fecha a estos actos, estableciendo de manera objetiva que el último acto vulneratorio, sería sin lugar a dudas el anexo de contrato de 31 de agosto de 2018,



el que está fechado más de un mes y medio antes de que caducara la acción respecto de la denuncia de autos.

Alega incumplimientos de la denunciante respecto de los requisitos del artículo 490 y 446 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, alega la inexistencia de indicios, cuestiona aquellos que fueron incorporados por el actor, y cuestiona a su vez la labor del tribunal al momento de dar curso a la demanda.

Luego contesta la denuncia, haciendo mención como antecedentes generales la trayectoria de su representada, explicando el proyecto educativo, el plan de otorgamiento de becas, las que individualiza. Indica el sistema de contratación docente de DUOC UC, agregando cuál es el perfil del docente asistente a plazo fijo.

Reconoce la modalidad de contratación entre la actora y su representada, pero controvierte que ésta adquiera el carácter de una relación de término indefinido.

Esgrime los fundamentos de derecho que conllevan a concluir el rechazo de la demanda, con expresa condena en costas.

Indica que los contratos de trabajo a plazo fijo de la actora no se encuadran en la presunción legal de contrato de duración indefinida del artículo 159 N° 4 inciso 2° del Código del Trabajo; asimismo señala que la solicitud de declaración de relación laboral indefinida contraviene la buena fe contractual y la libertad económica de Duoc UC; asimismo sostiene que la modalidad de contratación indicada vulnera el principio pacta sunt servanda.

En relación a la denuncia de tutela intentada, alega la inexistencia de la discriminación reclamada por la demandante, durante la vigencia de la relación laboral.

Al efecto sostiene que la actora tenía condiciones laborales de similar condición que el resto de Docentes Asistentes, en especial en lo que dice relación con la modalidad temporal de contratación, por lo que se debe concluir que su representada no discrimina a trabajadores que se encuentran en igual o similar situación fáctica. Los Docentes Titulares y Asociados, tienen una situación distinta a la de la actora, pues no solamente tienen una mayor cualificación para desempeñar labores adicionales a la docencia, sino que en la realidad, según se explicó ejecutan esas labores adicionales, las que se extienden por los meses en



que no existe actividad académica, esto es, enero y febrero. De ahí, que no resulta ajustado a derecho la pretensión de la demandante de tener un igual trato con quienes se encuentran en una situación diferente.

Indica que por la parte denunciante se hace mención a que la única opción de un Docente Asistente para pasar a tener un contrato de trabajo indefinido es embarazarse, no señalando nombres de mujeres respecto de las cuales DUOC UC habría tenido dicha conducta ni menos fechas. Sin perjuicio de tener que ser la contraparte la responsable de comprobar esa afirmación - de acreditarla - afirma que no existe ninguna discriminación, desde que ello habría ocurrido en casos excepcionales, ante la necesidad de contar con docentes para actividades académicas de verano, y para no privar a mujeres que están en un estado de vulnerabilidad de la fuente laboral, pues las máximas de la experiencia indican que las mujeres embarazadas es uno de los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral. El empleador está plenamente facultado, sin incurrir en discriminación, en favorecer a los grupos vulnerables desde el punto de vista laboral.

También indica la contraparte que la contratación laboral temporal le ha producido una serie de perjuicios económicos, debiendo endeudarse en el verano con créditos, además, de verse privado de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo. Sin embargo afirma que no existe ningún perjuicio en la situación de la demandante por diversas razones.

En primer término, la actora no recibió remuneraciones durante enero, febrero y primera de semana de marzo, debido a que no ejecutó labores para DUOC UC, no teniendo derecho a remuneraciones. En segundo lugar, como no desempeñó sus labores la denunciante estuvo en perfectas condiciones de trabajar como independiente o dependiente en otra institución. En tercer término, producto de la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo estuvo en condiciones de cobrar el seguro de cesantía regulado en la Ley N°19.728. Finalmente, la demandante olvida que las indemnizaciones por término de contrato son una mera expectativa, inclusive, en el caso de los contratos indefinidos, procediendo solamente en ciertos y determinados casos.

No obstante lo indicado, la acción de tutela laboral debe ser rechazada por los siguientes argumentos, pues considera que: a) Falta de identificación de un criterio ilícito respecto del que DUOC UC efectuaría distinción; b) Inexistencia de



referencia específica respecto de qué personas dentro de la empresa se mantendría la conducta discriminatoria; c) El único ejercicio de comparación que esboza el actor califica al fuero maternal y protección de la maternidad como una diferencia ilegítima; d) La denunciante confunde el derecho a la no discriminación con el principio de igualdad de trato.

Alega la improcedencia de subterfugio de conformidad al artículo 507 del Código del Trabajo, principalmente refiere que en este caso no se dan los presupuestos que dispone el artículo 507 del Código del Trabajo, por lo que la petición en los términos que se ha planteado debe ser rechazada.

Finalmente alega la improcedencia de las prestaciones reclamadas y al efecto sostiene que no resultan procedentes, especialmente que se declare que el Instituto Profesional DUOC UC vulneró los derechos fundamentales alegados por la demandante. Asimismo, no resulta procedente la pretensión de la demandante en orden a ser reconocida una relación laboral de naturaleza indefinida.

Por ello alega la improcedencia en la continuidad de la relación laboral, aludiendo que la solicitud es improcedente por no darse los supuestos legales previstos en el artículo 159 N°4 para transformar una relación laboral de plazo fijo en indefinida. Como además reitera que la actora no solicitó la nulidad de los finiquitos en el periodo reclamado, lo que es presupuesto basal y esencial para la declaración.

No puede efectuarse un pronunciamiento de la naturaleza de la relación laboral, si previamente no se declara la nulidad de los finiquitos válidamente suscritos, lo que la demandante no reclama, sin que corresponda que el tribunal supla tal omisión, pues provocaría que la sentencia incurriera en el vicio de ultrapetita, si diera lugar a lo reclamado por la actora, que hace anulable la sentencia definitiva de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 459 N° 6 y 478 letra e) del Código del Trabajo. Por lo demás, el último contrato de trabajo a plazo fijo de la actora se encuentra extinguido por vencimiento del plazo desde el 31 de diciembre de 2018, no correspondiendo declararse indefinido algo que se encuentra extinguido, careciendo de objeto actualmente la acción judicial ejercida por una causa sobreviniente.

De manera subsidiaria interpone excepción de prescripción extintiva de 2 años, para el improbable evento que el tribunal dé lugar a la declaración de



relación laboral indefinida, se interpone excepción de prescripción extintiva respecto de la relación laboral anterior al 31 de diciembre de 2016, desde que en esa fecha se cumple el plazo de 2 años contados desde la notificación de la demanda que originó el presente juicio. Cita el artículo 510 inciso 1° del Código del Trabajo y señala que dicha norma debe ser aplicada en el presente caso, sin que pueda impugnarse contratos de trabajo a plazo fijo anteriores al 31 de diciembre de 2016.

Alega a su vez la improcedencia remuneraciones y feriados, en primer lugar pues en este caso no se cumplen por la demandante los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, pues la actora no señala sobre qué tipo de remuneraciones supuestamente se le deben, por qué monto, tampoco indica cuántos días de feriado se le adeudarían ni a cuánto ascienden, en consecuencia su acción no tiene causa de pedir ni cosa pedida, lo que conduce necesariamente a su rechazo. En forma subsidiaria, sostiene que no se cumplen los requisitos para tener derecho a remuneraciones y feriado por los meses de enero, febrero y parte de marzo, pues aquellos conceptos se enteraban y otorgaban cuando existía efectiva prestación de servicios. No obstante ello opone excepción de prescripción extintiva de 2 años.

Alega además la improcedencia de las gratificaciones, pues en primer término señala que esta pretensión no cumple los requisitos del artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, en este caso la demandante reclama gratificaciones desde el año 2013, sin señalar monto, cuál es la causa de pedir, es decir, adolece de los mismos defectos que la pretensión de cobro de remuneraciones y feriado, incumpliendo lo ordenado por el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, que lleva a rechazar la demanda en esta parte por defectos formales.

Luego alega la improcedencia por no concurrir sus requisitos. Al efecto cita el artículo 42 del Código del Trabajo, en su letra e) y refiere que su representada es una entidad sin fines de lucro.

En subsidio de lo anterior, excepción de prescripción extintiva de 2 años.

Alega además la improcedencia en el cobro de cotizaciones previsionales, pues reitera que no existe prestación de servicios entre enero, febrero y comienzos de marzo de cada año en el período 2013 - 2018, careciendo de causa lo reclamado puesto que, en dicho periodo, el demandante no devengó



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

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

Asimismo, alega la improcedencia de la indemnización tarifada del artículo 489 inciso 3° del código del trabajo. Advierte que dicha indemnización está contemplada cuando la vulneración de derechos ha ocurrido con ocasión del despido, cuestión que no es materia de estos autos, del propio relato de la denuncia, más aún cuando no ha existido un despido propiamente tal. A mayor abundamiento, la indemnización por 11 meses de remuneración debe ser rechazada de plano pues no existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión de un despido, única circunstancia que hace procedente esta indemnización.

Señala que en el evento que se estime que ha existido alguna vulneración, lo que niega, ello habría ocurrido dentro del marco de la relación laboral, no obstante la indemnización pretendida, la que prevé el artículo 489 inciso 2° del Código del Trabajo sólo procede cuando la vulneración de los derechos fundamentales que enumera el artículo 485 del Código del Trabajo se produce con ocasión del despido, entendido éste como acto unilateral en que el empleador manifiesta su voluntad de poner término al contrato de trabajo, lo que no ha sucedido en autos.

Refuerza lo expresado, no sólo el tenor literal del artículo 489 del Código del Trabajo, el cual regula la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que sólo puede realizar el empleador en virtud de su poder disciplinario y de dirección, sino también la ubicación de la indemnización especial que reclama el actor, que, precisamente, se encuentra en el artículo 489 a



propósito del procedimiento de tutela a causa del despido efectuado por el empleador.

Indica que la improcedencia de la pretensión queda más de manifiesto aún al examinar la naturaleza jurídica de la indemnización especial prevista en el artículo 489 inciso 2° del Código del Trabajo, la cual es una verdadera sanción aplicada por los Tribunales de Justicia en el ejercicio del *Ius Puniendi* Estatal a los empleadores, y como las sanciones sólo cabe aplicarlas cuando concurren los presupuestos fácticos previstos por el legislador, en este caso el despido efectuado por el empleador, no puede aplicarse por analogía, esto es, no cabe aplicar la indemnización referida cuando se alega vulneración durante la vigencia de la relación laboral, pues el legislador laboral no ha previsto esta hipótesis. Pensar lo contrario, importa aplicar el artículo 489 inciso 2° a una situación no regulada por la ley, actuando el sentenciador al margen de la ley, vulnerando abiertamente la Constitución Política, principalmente los artículos 6 y 7, que exigen que los órganos del Estado sometan su acción al Ordenamiento Jurídico, estándole vedado hacer algo que no les está permitido.

Para el improbable evento que el tribunal estime que procede la sanción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, se hace presente que la sanción solicitada es la más alta contemplada por el ordenamiento jurídico y no existen motivos ni antecedentes suficientes para aplicarla.

Finalmente alega la improcedencia sanción de subterfugio del artículo 507 del código del trabajo, y señala que se ha demandado la sanción de subterfugio a un caso que no corresponde aplicar, al no existir dentro de los hechos demandados, ningún acto que pueda constituir actos de subterfugio, ocultamiento, disfraz o alteración de su individualidad o patrimonio, apartándose, por consiguiente, el caso de marras, de la hipótesis establecida para la aplicación de dicha figura. No obstante ello, y en subsidio de todo lo expuesto, impugna la base de cálculo.

TERCERO: Que con fecha trece de febrero de dos mil diecinueve, se celebró audiencia preparatoria con la asistencia de las partes. Se realizó un breve resumen de la demanda y de la contestación, y luego de conferir traslado a la actora respecto de las excepciones opuestas, ésta se allanó respecto de la excepción de prescripción en cuanto a las remuneraciones, feriado legal y



gratificación según consta en registro de audio, allanamiento que se tuvo presente por la parte demandada y por parte del tribunal; luego de ello se estimó dejar para sentencia definitiva la resolución de las demás excepciones opuestas, finiquito transacción y cosa juzgada y de caducidad de la acción, conforme consta en registro de audio.

Se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, sin embargo éste no prosperó, por lo que se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Que la demandante se desempeñó en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo de marzo a diciembre y durante los años 2014 a 2018, y de un contrato a plazo fijo celebrado entre marzo y julio del año 2013; 2. Que la demandante se desempeñó como “Profesora de matemáticas” de la Sede San Joaquín del DUOC UC.; 3. Que la demandante varió su carga de trabajo; 4. Que las partes suscribieron finiquitos; 5. Que en los finiquitos no existe reserva de derechos.

Se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, sin embargo éste no prosperó, por lo que acto seguido se establecieron como hechos a probar, los siguientes: 1. Efectividad que entre las partes existió una relación laboral de carácter continuo e ininterrumpido durante el periodo de tiempo que va entre el año 2013 y diciembre del año 2018. Pormenores y circunstancias; 2. Si la sucesión de contratos a plazo fijo suscritos entre las partes tienen la virtud de transformarse en uno de término indefinido. Pormenores y circunstancias; 3. Monto de la última remuneración percibida por la demandante; 4. Efectividad de que la demandante sufrió la vulneración de derechos fundamentales que denuncia en su demanda durante la vigencia de la relación laboral. Pormenores y circunstancias; 5. Efectividad que la demandada se encontraba obligada a enterar remuneraciones por los meses de enero, febrero y marzo por los últimos dos años antes de la presentación de la demanda; 6. Efectividad que la demandante es acreedora al pago de remuneración, gratificaciones y feriado legal por los últimos dos periodos antes de la fecha presentación de la demanda; 7. Jornada de trabajo pactada por las partes; 8. Si la demandada se encontraba obligada a enterar cotizaciones de seguridad social a la demandante por los meses de enero, febrero y marzo de los años 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018; 9. Si en la especie se reúnen los presupuestos para aplicar la sanción que establece el artículo 507 del Código



del Trabajo; 10. Si los finiquitos suscritos por las partes constituyen pleno poder liberatorio.

CUARTO: Que con fecha veintiuno de marzo de dos mil diecinueve, se celebró audiencia de juicio, instancia en la cual las partes procedieron a incorporar la prueba ofrecida en audiencia preparatoria, consistente en:

PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

1. 06 copias de contrato de trabajo por el periodo de 2013 a 2018.
2. Contrato de prestación de servicios de fecha 02 de abril de 2018, suscrito entre la actora y la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
3. Certificado de la actora otorgado por la Fundación Instituto Profesional Duoc UC.
4. Copia de certificado de cotizaciones de la actora otorgado por AFP Hábitat por el periodo 2013-2018.
5. Copia de liquidaciones de sueldo de la actora por el periodo julio-diciembre 2018.

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

TESTIMONIAL: de Alejandro Eduardo Velozo Sazo y de don Exequiel Alexander Sotelo Miranda, las que constan en registro de audio.

En primer término indicó el testigo **Alejandro Velozo**, *que conoce a la demandante Millaray desde el 2015, señala que a la demandante la conoció en el departamento de matemáticas, en ese departamento realizaba funciones en los distintos cursos, les correspondía con la creación o modificación con los distintos programas de trabajo, tiene entendido que en marzo de 2012 la demandante ingresó a Duoc.*

Señala que la demandante al igual que muchos docentes se encuentra demandando para que se le reconozca la antigüedad laboral, que pase a ser contrato indefinido y otros beneficios que a los que no tenían acceso. Menciona que los meses de enero y febrero debían realizar la planificación de los cursos, preparar el material porque el primer día de marzo debían entregar material a los alumnos, también eran citados antes de la firma del contrato para reuniones. Al



término de cada contrato se les obligaba a firmar el finiquito ante la presencia de un asistente del notario y en base a eso se les entrega una carga horaria, si no firmaban el finiquito no les entregaban la carga horaria, aun cuando seguían prestando servicios para Duoc. Afirma que los profesores que no firmaron el finiquito están todos desvinculados completa de Duoc. Refiere que no había diferencias en funciones un docente contratado a plazo fijo con uno indefinido, en cuanto a beneficios había muchas porque acumulaban antigüedad laboral, tenían derecho a pertenecer al sindicato de Duoc. Afirma que se accedía al contrato indefinido en el caso de las mujeres al quedar embarazadas como en el caso de Monica Panes, ser dirigente sindical y ser amigo del jefe porque se comentaba que el jefe lo postulaba. Señala que Franco Monsalve obtuvo un contrato indefinido por ser cercano a la jefatura de matemáticas, cuando el testigo ingresó el 2015 estas dos personas estaban contratadas a plazo fijo. Menciona que el único proceso del que tenían conocimiento era ser cercano a la jefatura porque no conocieron de algún proceso al que haya pasado Franco Monsalve sin haber alguna vacante.

Señala que las actividades realizadas en enero y febrero fueron realizadas aun cuando su contrato había finalizado, porque en diciembre le entregaban una carga académica y a los alumnos les aparecía su nombre cuando tomaban ramos, se entregaba un archivo pdf con la carga de todos los ramos y la jefatura directa informaba de la carga y señalaba que continuaban sus funciones, no necesariamente a la demandante le entregaron la carga académica. Señala que nunca le llegó la carta de término de servicios a finales de diciembre, se la entregaban en enero, finalmente afirma que le llegaba la carta que señala que terminaban sus funciones aun cuando seguía prestando funciones durante enero y febrero. Indica que realizaba docencia académica en distintas carreras y aparte le pedían realizar material de estudio, revisar contenido, realizar guías de trabajo, etc., por lo que en enero y febrero preparaban material, precisa que en marzo debía concurrir a Duoc a una reunión de coordinación. Afirma que en la realidad no existe el proceso de postulación bajo ciertos requisitos para optar a las distintas categorizaciones, pero si existe la postulación que realiza la jefatura directa por una cercanía, la única vez que su jefatura le envió un correo no se adjuntaban las evaluaciones o porcentajes de evaluación, solo una felicitación por



su trabajo. Menciona que le entregaron el reglamento de higiene y seguridad. Indica que por semestre hay trescientos docentes y señala que la gran mayoría son contratados a plazo fijo. Aclara que los profesores que actualmente están reclamando es la primera vez que se encuentran alegando y menciona que actualmente la demandante se encuentra cesante porque dedicaba sus funciones solamente a Duoc UC. Refiere que tiene entendido que se encontraba contratado por el Código de Trabajo. Finalmente menciona que se les informaba que el finiquito estaría disponible para su firma una semana específica en la sala de profesores y donde se encontraba presente el asistente del notario, se les recomendaba que firmaran porque si no firmaban serían desvinculados y también por la firma del finiquito recibía un monto del cual no tenía claridad a que correspondía.

En segundo lugar, refirió el testigo **Exequiel Sotelo**, que conoce a la demandante desde hace seis años cuando ingresaron a trabajar a Duoc, la demandante mantenía el mismo tipo de contrato del testigo, contrato a plazo fijo e indica que firmó seis contratos a plazo fijo, refiere que dichos contratos iniciaban en marzo y terminaban en febrero porque lo que estaban privados de gozar de vacaciones, pagos previsionales durante enero y febrero, etc., si bien les entregaban una carga académica en diciembre, esta no tenía validez hasta que firmaban el finiquito en enero y febrero, sin la firma del finiquito los docentes quedaban sin trabajo. Menciona que durante enero y febrero debían comenzar a preparar los ramos, debían asistir a reuniones en febrero en la que se analizaban los lineamientos para el semestre, esta reunión ocurrió los últimos días de febrero. Respecto a la carga académica indica que la coordinadora académica les enviaba un correo solicitando disponibilidad horaria, que muchas veces no era respetada, después Duoc les daba una carga académica que era arbitraria al firmar un anexo de contrato de un semestre a otro. Aclara que en Douc se contrata con contrato indefinido a las mujeres embarazadas que no tienen todos los beneficios que una mujer contratada con contrato indefinido que sea parte del equipo administrativo, también se les contrató indefinidamente a los dirigentes sindicales Catalina Montes, Mauricio Delphino y Rodolfo Torres, el tercer grupo son ochocientos profesores contratados a manera indefinida que no tienen diferenciación entre los demandante y ellos, entre esos docentes se encuentran algunos que habían sido



XZXHJVEPNM

incorporados hace un par de años. Señala que la información para la postulación se gesta como rumores de pasillo y no así de manera formal de los requerimientos, solamente les informaban que dependía del IDD, que se compone de la evaluación de los estudiantes y la evaluación de la jefatura que no es apelable, añade que hay un total del 20 % de docentes, de un total de cuatro mil, contratados a plazo indefinido y los tres mil doscientos son contratados a plazo fijo, agrega que los docentes que demandaron y no firmaron el finiquito fueron los únicos desvinculados. Respecto a la disponibilidad horaria, menciona que la entregó y en su caso por boca le mencionaron que tenía carga académica, envió un correo para informarse, en el caso de muchos demandantes existía una carga horaria formal hasta el 4 de marzo del presente año. Aclara que no existía diferencia entre los docentes contratados a plazo fijo con los contratados a plazo indefinido, ya que, debían preparar las clases sin ser remunerados en el caso de los docentes a plazo fijo.

Relata que en Douc ha tenido cinco contratos, refiere que la demandante respecto al contrato no tiene claridad si lo ha reclamado con anterioridad, en el caso del testigo es la primera vez que reclama ante tribunales. Las funciones de la demandante era preparar clases en enero y febrero, revisar pruebas y realizar clases, aclara que en febrero se realizaban reuniones de coordinación en dos ocasiones distintas. Comenta que el finiquito lo firmaba desde el 15 de enero, eran llamados constantemente para que fueran a la sede de Duoc o notaria a firmar el finiquito y después del 15 de enero debían asistir a la notaria a firmar el finiquito que determinaba el pago de prestaciones como los días de vacaciones. Refiere que el contrato era de marzo a diciembre, pero existía la promesa de contrato indefinido que con el tiempo no se cumplió y afirma que le enviaban una carta de aviso de término de contrato cuando terminaban el periodo del contrato. Niega haber recibido el reglamento docente, pero señala que tenía acceso al portal del docente en Duoc. Afirma que el proceso de postulación es un "fraude" porque no existía una formalidad para la postulación. Indica que no puede asegurar si algún profesor ingresó con contrato indefinido. No tiene conocimiento de cuantos profesores a plazo fijo fueron contratados el presente año, pero menciona que por rumores de pasillo se contrataron alrededor de 15 profesores a plazo indefinido de los cuatro mil postulantes.



EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. Estatutos de Constitución de la demandada y vigencia de su personalidad jurídica. (Exhibe reducción a escritura pública de la demandada)

2. Registro de asistencia de la actora desde marzo de 2013 a diciembre de 2018. (No Exhibe)

3. Comprobantes de feriado legal de la actora desde marzo de 2016 a diciembre de 2018. (No Exhibe)

4. Liquidaciones de sueldo de la actora de los últimos 24 meses.

5. Copia de anexos de contrato de trabajo, desde marzo de 2013 hasta diciembre de 2018, suscrito entre la actora y la Fundación Instituto profesional Duoc Uc (documental demandada)

6. Contratos de trabajo indefinido celebrado entre la actora y las siguientes trabajadoras:

a) Pilar Cabezas Polanco.

b) María Soledad Olivares Leiva.

c) Loreto Salgado (No Exhibe).

d) Muriel Montecinos.

e) Daniela Salas (No Exhibe).

f) Paula Guerrero.

g) Andrea Gallardo.

h) Sonia Olmos.

La parte demandante solicita al Tribunal se aperciba a la demandada bajo el artículo 453 número 3 del Código del Trabajo, en relación a los documentos N°1, 3 y 6c y 6e, se confiere traslado a la parte demandada, y evacuado el mismo se deja su resolución para la sentencia definitiva.

OFICIOS:

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

1. Respuesta Oficio de la Comisión Nacional de Acreditación.

2. Respuesta Oficio de FONASA

Conforme consta en registro de audio.

PARTE DEMANDADA:

PRUEBA NUEVA



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

Traslado a la parte demandante

Tribunal Resuelve: No ha lugar, a la solicitud de prueba nueva en los términos planteados por la parte demandada.- fundamentos contenidos en el audio.-

La parte demandada repone la resolución del tribunal.- argumentos contenidos en el audio.-

Que dicha petición fue rechazada conforme consta en registro de audio.

DOCUMENTAL:

1. 07 copias de contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y doña Millaray del Carmen Medina Riquelme del periodo comprendido entre marzo de 2013 y abril de 2018.

2. 08 Copia de anexos de contratos de trabajo celebrados entre "Fundación Instituto Profesional DUOC UC" y doña Millaray del Carmen Medina Riquelme del periodo comprendido entre agosto de 2014 y agosto de 2018.

3. Liquidación de remuneraciones de doña Millaray del Carmen Medina Riquelme, de los periodos marzo a diciembre de 2018, sin considerar los meses de enero y febrero por cada año.

4. Copia documento "Ficha Contrato Docente", de 27 de febrero de 2013.

5. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo a plazo fijo firmada por don Pedro Troncoso Muñoz, director subrogante sede San Joaquín, dirigida a Millaray del Carmen Medina Riquelme, de fecha 31 de diciembre del año 2018.

6. Copia de finiquitos suscritos entre doña Millaray del Carmen Medina Riquelme Fundación Instituto Profesional DUOC UC, de fechas de autorización:

1) 24 de septiembre de 2013.

2) 04 de marzo de 2015.

3) 14 de enero de 2016.

4) 18 de enero de 2017.

5) 02 de enero de 2018.

7. Hechos y Cifras 2018 Instituto Profesional DUOC UC.



Documental que se tuvo por incorporada dando cumplimiento a la Ley de Tramitación electrónica, a través de la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se ordenó la custodia.

TESTIMONIAL: de Juan Pablo Allendes Funke y de doña Gabriela Isabel Arellano Rivas, las que constan en registro de audio.

En primer término indicó el testigo **Juan Allendes**, *que desde el año 2000 trabaja en Duoc, en primera instancia se desempeñaba como docente contratado a plazo fijo semestral y luego estuvo contratado a plazo fijo anual, actualmente se desempeña como administrativo. Refiere que como docente le ofrecían una carga académica y se pactaba el valor hora, la carga horaria dependía de la oferta y de su disponibilidad horaria, como docente estuvo contratado a plazo fijo hasta el año 2005. Afirma que Duoc UC es una fundación que se dedica a servicios de educación, señala que en esta fundación hay procesos de reclutamiento formal como administrativo con entrevistas, estudios de psicólogos, documentación, etc., como docente también hay entrevistas, revisión de documentación, evaluación de curriculum, hay pruebas de conocimientos técnicos y clases demostrativas. El contrato para docentes es de plazo fijo semestral o anual, los administrativos cuentan con contrato indefinido, añade que hay un proceso de categorización por el cual un docente puede pasar a ser contratado a plazo fijo, en el proceso solicita diversos requisitos como evaluación de desempeño, haber participado en los cursos de formación que ofrece el centro de formación docente y diplomados, afirma que se hace un llamado público en donde se publican las bases de la postulación y los docentes comienzan a reunir sus documentos, llenar formularios, recolectar cartas de patrocinio y se postulan. Las postulaciones en cantidad son relativas y los cupos se definen en base a la necesidad de la sede, en general se abren cincuenta cupos para la categoría asociados y titulares con veinte cupos. Señala que ningún docente al ingresar a Duoc es contratado de manera indefinida porque ingresan como docente asistente. Respecto a la evaluación de desempeño, relata que se traduce en un indicador que se llama índice de desempeño docente que está formado por cinco indicadores, dos de ellos están relacionados con los resultados de aprendizaje que son la aprobación de asignatura y la efectividad en un examen transversal, cada uno de estos indicadores vale el 25%, luego se cuenta con la evaluación de un par o docente*



XZXHJVEPNM

que hace un proceso de seguimiento o acompañamiento con el profesor y eso vale el 10%, en seguida se encuentra la evaluación de la jefatura directa el cual consta de una pauta que equivale un 15% y finalmente se cuenta con la evaluación de los estudiantes que vale un 25%., la evaluación de desempeño se le realiza a todos los docentes que tengan directa relación en aula con los estudiantes. Menciona que el año pasado al cien por ciento de los docentes se les realizó la evaluación docente, pero señala que puede ocurrir que un docente cuente con un indicador porque por el ejemplo un docente puede no estar de acuerdo en que otro docente lo acompañe, los resultados de la evaluación son publicados en el portal docente junto a un informe que muestra la evaluación del año y hace cinco años atrás, también se realiza una reunión con la jefatura directa para promover mejoras. Afirma que la evaluación docente se realiza en ocasiones semestralmente, donde obtiene resultados parciales del semestre como resultado de aprendizaje y evaluación de los estudiantes, y anualmente. Señala que todos los docentes tienen acceso al portal docente. Respecto la modalidad de contratación, señala que se contrata a plazo fijo porque se necesita servicios anuales y administrativos con contrato indefinido, sin embargo se contrata a docentes con contratos indefinidos porque en verano se necesitan docentes para las distintas actividades según las actividades académicas y añade que actualmente hay alrededor de 700 docentes contratados con contrato indefinido, por otro lado añade que los profesores a plazo fijo no realizan actividades durante los meses de enero y febrero. Previo al proceso de reclutamiento, el testigo realizaba una charla de inducción donde se comenta sobre las condiciones académicas y laborales, ya que, por la particularidad del programa en el que él trabajaba solamente necesitaban docentes plazo fijo semestral para nivelar las cargas de los otros docentes, por lo que en la inducción se señala lo anterior y al momento de la contratación se vuelve a señalar lo mismo. Refiere que la relación laboral entre las partes se pone término cuando se le envía una carta al docente en el mes de diciembre donde se señala que el contrato terminaría y luego se firmaba el finiquito en enero, los que no firman el finiquito en enero lo firman en marzo, agrega que el finiquito contempla el pago de cotizaciones previsionales. Afirma que un profesor contratado a plazo fijo puede realizar un máximo de cuarenta horas con excepciones que podrían llegar a cuarenta y cuatro. Menciona



que el perfil del docente es el de un docente que de cualquier disciplina que tenga cierta experiencia en aula. Explica que los docentes categorizados mantienen contrato indefinido, los docentes a plazo fijo por fuera se les contrata con contrato indefinido por el ofrecimiento de Duoc y si no la docente no quiere el contrato no se realiza. Refiere que el docente señala su disponibilidad y Duoc le ofrece una carga de acuerdo a esa disponibilidad, la carga horaria se determina en marzo al momento de firmar el contrato, carga horaria varia por varios factores como la deserción, titulación, disponibilidad del docente, apertura y cierre de carreras, especialización del docente, etc. La remuneración está determinada por el valor hora relacionada con el nivel académico y la cantidad de horas. En relación a los requisitos que necesitan los profesores a plazo fijo para ser contratados, indica requieren un certificado de titulo que acredite su nivel académico y la disponibilidad horaria. Menciona que Duoc cuenta con alrededor de cuatro mil docentes, setecientos de ellos son contratados con contrato indefinido y el resto con contrato a plazo fijo. Entiende que por la demandante de una docente se encuentra declarando, la modalidad de contratación de la demandante es a plazo fijo desde el 2013 y señala que no tiene conocimiento si la demandante continúa trabajando el Duoc UC.

Aclara que la carga horaria se define en marzo y el estudiante no sabe que profesores tendrán, los alumnos toman ramos y si el profesor no es contratado, se les asigna otro profesor. Afirmo que es especialista en gestión académica desde el año 2016, desde el 2006 se encuentra contratado con contrato indefinido porque participó del proceso de categorización que duró dos meses. El proceso de postulación se encuentra especificado en el reglamento docente, pero no conoce que informa el reglamento, aunque indica la forma de postular, la fecha y los hitos que deben cumplir. En el caso de las mujeres que se encuentran contratadas a plazo fijo no se embaraza, no tiene derecho a contrato a plazo indefinido y solo puede postular en el proceso de categorización. Aclara que los docentes contratados a plazo indefinido algunos realizan otras actividades que no son en aula. Respecto a la evaluación, afirma que existe la posibilidad de objetar la evaluación de la jefatura directa. Indica que las planificaciones las realiza coordinación de carrera, al profesor se le entrega una maleta didáctica que



contiene libros, guía de ejercicio, pruebas parciales y correcciones automáticas o pautas., dicha maleta es entregada al principio del inicio de clases.

Reafirma que la planificación la realiza la misma institución porque no existe la libertad de cátedra, añade que no existen objetivos específicos, solo existen indicadores de logro. Indica que por proceso de selección se entrega el curriculum y si su título es afín con la asignatura, se llama a una entrevista breve, en marzo se realizan reuniones masivas y se realizan charlas, luego se entrega la disponibilidad horario para dar inicio a la contratación. Refiere que cuando era docente se le preguntaba en los meses de noviembre a diciembre su disponibilidad horaria y indica que no se les muestra la proyección de la carga horaria del próximo año, no tiene conocimiento si a la demandante se consultó la disponibilidad horaria.

En segundo lugar, expresó la testigo **Gabriela Arellano**, que es generalista de personas de la casa central de Duoc UC, su cargo consiste en la administración de los procesos asociados con respecto a los colaborados de Duoc como administrativos y docentes, los administrativos son personas de apoyo a las labores del negocio principal de la docencia y los docentes hacen clases. Los tipos de contratos son indefinidos y a plazo fijo, señala que los contratados a plazo indefinido realizan labores de apoyo al negocio principal como el área de contabilidad, en cuanto a los docentes menciona que existe un proceso de selección y una vez que pasan por este proceso, se realiza un contrato a plazo fijo de marzo a diciembre, señala que existe un proceso de cumplimiento de ciertos requisitos para que los docentes pasen a ser contratados con plazo indefinido e indica que en el reglamento docente se indican todos los requisitos de postulación a la carrera docente, los que están publicados en la página web. Explica que en el proceso de selección docente, se les invita a una charla para indicar como es el proceso y en el proceso de categorización docente se establecen tres tipos de docentes y a partir de eso existe una metodología para avanzar en la carrera docente, señala que la diferencia entre las categorías de asistentes es una relación en la que los docentes dictan clases y vuelven a sus actividades normales. Indica que en Duoc existen alrededor de tres mil novecientos profesores y el 90% de ellos están contratados a plazo fijo. Continúa su relato y menciona que hay información que se entrega por medio de su publicación por



distintos medio y entiende que hay alrededor de 50 cupos para que docentes sean contratados a plazo indefinido. Afirma que los docentes contratados a plazo fijo no realizan funciones los meses de enero y febrero, en cambio los docentes con contrato indefinido prestan funciones en ámbitos administrativos y mejoras en procesos como mallas curriculares. La cantidad de docentes a plazo fijo que Duoc necesita depende de la cantidad de alumnos, las carreras que se hayan abierto, deserción de alumnos, oferta académica y apertura o cierre de diferentes carreras, por lo que en marzo se cierran las matrículas y a partir de eso se realiza la distribución de docentes. Menciona que no conoce el proceso de matrículas, solo sabe que se inicia en noviembre de cada año y muchos se matriculan después de la PSU en la primera o segunda semana de enero, después de eso hay un porcentaje que espera los resultados de otras universidades a finales de febrero y hay otros que se matriculan a fines de marzo. Refiere que no tiene conocimiento del cálculo que se realiza para tener conocimiento de cuantos profesores se necesitaran al año. Indica que la evaluación de desempeño de los docentes tiene múltiples factores, pero sabe que un porcentaje tiene que ver con la evaluación de cómo realiza sus clases y la evaluación de los alumnos. La relación laboral de los profesores a plazo fijo termina por medio de una carta de aviso que señala que a fines del mes de diciembre se terminara el contrato y los finiquitos se envía a la notaria más cercana para que ellos asistan, la carta de envía al domicilio al que ellos informaron al realizar el contrato, indica que no hay relación entre la firma del finiquito y la del nuevo contrato. Añade que con respecto a las mujeres embarazadas en cumplimiento a disposiciones legales se les ofrece a las docentes la firma de un contrato indefinido, afirma que conoce casos de mujeres embarazadas que no han firmado un contrato indefinido. Señala que se encuentra declarando por una demandan colectiva de un grupo de profesores, desconoce su pretensión. Refiere que la función de los profesores contratados a la plazo fijo es realizar clases, ellos dan sus clases en las sedes, hay una sala común donde ellos pueden esperar su clase, en coordinación docente se les entrega las carpetas y luego se dirigen a las salas de clases donde los estudiantes esperan. Indica que en Duoc los docentes no tienen libertad de cátedra porque el modelo educativo se base en competencias o en lo que necesite la industria laboral, luego del diseño curricular se realiza el diseño instruccional, después se entrega la maleta didáctica



que contiene el contenido del ramo, el área de desarrollo académico diseña todo el material anteriormente señalado.

Afirma que tienen muy poca relación con los docentes a plazo fijo porque sus funciones están ligadas con la contratación de personal administrativo. Señala que cualquier docente puede tener un contrato indefinido si cumple con los requisitos del proceso de categorización. Menciona que la contratación de profesores se realiza la segunda semana de marzo, asimismo señala que previo a la contratación los docentes se reúnen con los directores de carrera para ver los temas relativos a la docencia y se realiza una bienvenida a los profesores. No maneja información respecto si a Duoc le implica un mayor costo tener contratados profesores a plazo indefinido.

OFICIOS:

Se procede con la incorporación de los siguientes oficios:

1. Respuesta Oficio del Servicio de Impuestos Internos.
2. Respuesta Oficio de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC Chile).

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

SEXTO: En cuanto a la excepción de finiquito:

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



oportunidad procesal para introducir los hechos de la causa y formular pretensiones precluyó con la demanda válidamente notificada.

Argumenta además que la demandante en los finiquitos válidamente suscritos no hizo reserva de derechos en ninguno de ellos, y han producido el efecto de poner término a cada uno de los contratos que ligaron a las partes todos los anteriores al 5 de marzo de 2018.

b) Que la parte demandante evacuando el traslado conferido, solicita el rechazo de la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, sobre la base de los argumentos esgrimidos en audiencia preparatoria, los que se dan por reproducidos.

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

d) Que con la finalidad de resolver la controversia planteada fueron incorporados los finiquitos suscritos entre las partes, de cuyo examen se aprecia que todos ellos se firmaron ante Ministro de Fe (Notario Público), que en ninguno de ellos la demandante hizo reserva de derechos, y que en la cláusula tercera de la mayoría de ellos se estableció la cláusula de finiquito del siguiente tenor: “El trabajador reconoce que, durante el tiempo que prestó servicios a FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, recibió de este y a su entera satisfacción, todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho de acuerdo con su contrato de trabajo o en conformidad a la ley. En mérito de lo anterior, el trabajador declara que FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC NADA LE ADEUDA POR NINGÚN CONCEPTO O CIRCUNSTANCIA, SEA DE ORIGEN LEGAL, CONTRACTUAL O EXTRA CONTRACTUAL, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, NO TENIENDO RECLAMO NI



CARGO ALGUNO QUE FORMULAR EN CONTRA DE FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC, LE OTORGA EL MÁS AMPLIO, COMPLETO Y TOTAL FINIQUITO, declaración que formula libre y voluntariamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos.”

e) Que al tratarse de obligaciones inherentes en el ámbito laboral, el legislador en el artículo 177 del Código del Trabajo dispuso una serie de formalidades que tienen por objeto contar con la certeza o seguridad jurídica que el contratante más débil de la relación, concurra efectivamente con su voluntad a la terminación del vínculo laboral, teniendo pleno conocimiento del contenido e implicancias del finiquito a suscribir, como también que dicho conocimiento sea constatado por alguno de los ministros de fe señalados en la misma norma. Al efecto aquellas exigencias tienen por objeto constatar el concurso de voluntades en orden a las condiciones en que se verifica el término de la relación laboral.

De ahí entonces que el trabajador deje constancia, bajo las mismas formalidades de alguna reserva de derechos, a fin que ésta sea conocida en un eventual litigio futuro pero sólo respecto de aquél derecho reservado, sin que aquella reserva sea obstáculo para percibir cualquier suma de dinero que en este instrumento se determine en favor del trabajador, o que produzca poder liberatorio de aquello en lo que hubo conformidad de parte del trabajador.

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

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



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

De acuerdo a lo anterior, para restarle validez al documento en estudio, la parte demandante debió solicitar la declaración de nulidad del despido fundada en el consentimiento viciado que habría materializado el mismo, correspondiendo de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil al trabajador la carga procesal de acreditar en el proceso correspondiente que el finiquito otorgado adolece de un vicio de nulidad y debe, por tanto, ser invalidado, situación que no se ha producido en el presente caso, pues en primer término la demandante ninguna alegación formuló en tal sentido, y en segundo lugar, pues sólo en audiencia preparatoria indicó la afectación de la voluntad para la suscripción de tal instrumento, indicando que ello se ha producido con la nueva contratación del año siguiente.-

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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



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

Con todo lo expuesto, **la excepción de finiquito será acogida**, como se indicará en la parte resolutive del presente fallo.

SEPTIMO: En cuanto a la excepción de caducidad de la acción de tutela.

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

Para tal efecto cita el artículo 468 del Código del Trabajo, inciso final que consta en el expediente electrónico que la demanda debe entenderse interpuesta, para todos los efectos legales, con fecha 18 de diciembre de 2018, de manera que entre el 18 de diciembre de 2018, y la data en que ocurrieron los supuestos hechos que la actora estima como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ha transcurrido con creces el plazo para efectuar la denuncia respectiva, y ha operado en consecuencia la caducidad de la acción, toda vez que los hechos lesivos que imputa a la demandada son anteriores al límite de tiempo de sesenta días que dispone la norma citada. En este sentido, si bien la denuncia no señala de manera determinada cuales son las fechas de los supuestos actos que señala como vulneratorios, se debe desprender del relato, que la demandante estaría indicando tales actos son la celebración de los contratos de trabajo a plazo fijo y sus posteriores modificaciones. Los que ocurrieron, sin duda alguna, antes de 60



días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda, según los datos que el mismo actor aporta.

b) Que la parte demandante evacuando el traslado conferido, solicita el rechazo de la excepción opuesta, conforme consta en registro de audio.

c) Que con la finalidad de resolver la incidencia planteada, es posible observar la coincidencia de las partes en la modalidad de contratación entre ellas, desde el 11 de marzo de 2013 y el 31 de diciembre de 2018, correspondiendo en este último caso la suscripción de este documento el día 5 de marzo de 2018, y la suscripción del último anexo el día 31 de agosto de 2018, coincidiendo a su vez las partes que de manera posterior a esta fecha no existió suscripción de contrato ni anexo alguno.

d) Que el artículo 486 del Código del Trabajo, dispone en el inciso final que: *"La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168"*.

e) Que de acuerdo a la información que proporciona la carpeta electrónica de la presente causa, la demanda fue ingresada a través de la oficina judicial virtual con fecha dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho, de manera que al observar el claro tenor de la norma antes transcrita, y que el abogado patrocinante del demandante al momento de evacuar el traslado conferido respecto de la excepción de caducidad opuesta no indicó una fecha cierta del último acto vulneratorio que afectó al demandante, sino que sólo indicó que este se produjo "durante la vigencia de la relación laboral", y considerando esta sentenciadora que la pretensión de discriminación por la cual el demandante entiende vulnerado sus derechos se produce con la suscripción de diversos contratos a plazo, hecho que para el año 2018 ocurrió el día 5 de marzo de 2018, ha de entenderse que es aquél y no otro el acto vulneratorio que sirve de sustento a la actora para la discriminación alegada, y en el mejor de los casos para la demandante bien puede entenderse que aquél anexo firmado con fecha 31 de agosto de 2018 en el cual suscribe el anexo de contrato para el segundo semestre de 2018, podría también haber constituido el acto vulneratorio, sin embargo y pese a la consideración de ambas fechas, por aplicación de lo previsto en el inciso final del artículo 468 del



Código del Trabajo, **se acogerá la excepción de caducidad** opuesta por la demandada, como se indicará en la parte resolutive del presente fallo.

A mayor abundamiento, considerando lo resuelto en el considerando sexto de la presente sentencia en virtud del cual se acogió la excepción de finiquito respecto de la relación contractual existente entre las partes desde el año 2013 al 31 de diciembre de 2017, a juicio de ésta sentenciadora, la actora no puede pretender que el acto vulneratorio por el período comprendido entre el 5 de marzo de 2018 al 31 de diciembre de 2018, tenga el carácter de permanente el tiempo, y le otorgue el derecho para ejercer la denuncia planteada cuando estime pertinente, pues aquello claramente vulnera lo dispuesto en el mencionado artículo 486 inciso final del Código del Trabajo.

OCTAVO: En cuanto al cobro de prestaciones.

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

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

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

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



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

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

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

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 168, 172, 173, 177, 420, 425 a 432, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

- I. Que se acoge la excepción de finiquito deducida por la parte demandada.
- II. Que se acoge la excepción de caducidad de la acción deducida por la parte demandada.
- III. Que se rechaza la denuncia de tutela formulada por la actora, en todas sus partes.
- IV. Que se omite pronunciamiento respecto de las demás excepciones opuestas por la demandada.
- V. Que cada parte deberá soportar las costas del juicio.

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

RIT T-215-2018

RUC 18- 4-0154792-0

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

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

